



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Daňové aspekty příspěvků zaměstnavatele na životní pojištění a penzijní  
zabezpečení  
Tax Aspects of Employer's Contributions to Life Insurance and Pension  
Scheme

Student: Bc. Monika Martináková  
Vedoucí: Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2016

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Monika Martináková**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně

Téma: **Daňové aspekty příspěvků zaměstnavatele na životní pojištění a penzijní  
zabezpečení**  
**Tax Aspects of Employer's Contributions to Life Insurance and Pension  
Scheme**

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Daňové a právní aspekty životního pojištění
  3. Daňové a právní aspekty penzijního zabezpečení
  4. Praktická aplikace na vybraných příkladech
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

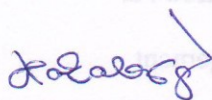
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Daň z příjmů 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 600 s. ISBN 978-80-7478-737-9.
- PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.
- PŘIB, Jan. *Kdy do důchodu a za kolik*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 139 s. ISBN 978-80-247-4090-4.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

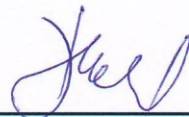
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 22.04.2016



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry

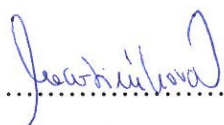


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

### Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně. Přílohy č. 1, 2, 3, 4 a 5 dané  
mě k dispozici jsem samostatně doplnila

V Ostravě dne 22. 4. 2016.....

  
.....  
Bc. Monika Martináková

# Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>DAŇOVÉ A PRÁVNÍ ASPEKTY ŽIVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ.....</b>	<b>5</b>
2.1	ZÁKLADNÍ POJMY A ODVĚTVÍ ŽIVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ .....	5
2.2	POJIŠŤOVNY NA ČESKÉM TRHU .....	9
2.3	INVESTIČNÍ SLOŽKA ŽIVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ .....	12
2.3.1	Daňové zvýhodnění smluv životního pojištění .....	13
2.4	RIZIKOVÁ SLOŽKA INVESTIČNÍHO ŽIVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	24
<b>3</b>	<b>DAŇOVÉ A PRÁVNÍ ASPEKTY PENZIJNÍHO ZABEZPEČENÍ.....</b>	<b>27</b>
3.1	ZÁKLADNÍ VYMEZENÍ DOPLŇKOVÉHO PENZIJNÍHO SPOŘENÍ .....	27
3.2	PENZIJNÍ SPOLEČNOSTI .....	28
3.3	PŘÍSPĚVKY DO FONDŮ DOPLŇKOVÉHO PENZIJNÍHO SPOŘENÍ.....	29
3.4	DÁVKY DOPLŇKOVÉHO PENZIJNÍHO SPOŘENÍ .....	30
3.5	DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ SMLUV DOPLŇKOVÉHO PENZIJNÍHO SPOŘENÍ .....	35
3.5.1	Daňové zvýhodnění z pohledu zaměstnance.....	35
3.5.2	Daňové zvýhodnění z pohledu zaměstnavatele.....	37
3.6	DAŇOVÉ ZATÍŽENÍ SMLUV DOPLŇKOVÉHO PENZIJNÍHO SPOŘENÍ .....	41
3.7	ZMĚNY V DOPLŇKOVÉM PENZIJNÍM SPOŘENÍ OD ROKU 2016 .....	42
<b>4</b>	<b>PRAKTICKÁ APLIKACE NA VYBRANÝCH PŘÍKLADECH .....</b>	<b>43</b>
4.1	FIREMNÍ BENEFITY ZAMĚSTNANCŮ FINANČNÍ SKUPINY ČESKÉ SPOŘITELNY .....	43
4.2	PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ ZABEZPEČENÍ A ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ V ČESKÉ SPOŘITELNĚ.....	45
4.2.1	Nastavení příspěvků dle zařazení zaměstnance do bandu.....	45
4.2.2	Změny v kolektivní smlouvě od roku 2016 .....	47
4.3	PŘÍKLAD ZAMĚSTNANCE ČESKÉ SPOŘITELNY, A.S. ....	47
4.3.1	Příspěvky zaměstnavatele .....	48
4.3.2	Příspěvky zaměstnance .....	50
4.3.3	Doporučení řešení situace .....	51
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>53</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>54</b>

<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>56</b>
----------------------------	-----------

**PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE**

**SEZNAM PŘÍLOH**

**PŘÍLOHY**



# 1 Úvod

Často diskutovaným tématem je zajištění příjmů nyní aktivně pracujících lidí v jejich důchodovém věku. Dle statistik je možno říci, že starobní penze z I. pilíře důchodového systému nebude moci v budoucnu pokrýt ani životní náklady jedince. Proto je nutné, aby si každý člověk dělal na tuto dobu úspory. Je hned několik variant produktů, kde lidé mohou své finance zhodnocovat. Státem přímo podporované jsou penzijní doplňkové spoření a životní pojištění. Jelikož si ze svých příjmů nejsou všichni schopni dělat úspory, jsou tady zaměstnavatelé, kteří si tuto situaci uvědomují a přispívají svým pracovníkům na produkty životního pojištění a penzijního zabezpečení. Pro oba subjekty je to ekonomicky výhodné a konkrétní případy budou rozebrány v této práci.

Cílem diplomové práce je porovnání příspěvků zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření a životní pojištění z hlediska ekonomické výhodnosti pro zaměstnance.

Práce je rozčleněna na teoretickou a praktickou část. Teoretická část zahrnuje daňové, teoretické a právní aspekty produktů životního pojištění a doplňkového penzijního spoření. V praktické části je poté analýza firemních benefitů Finanční skupiny České spořitelny a provedeno srovnání příspěvků na uvedené produkty a vyhodnocení praktického případu. Tedy vyhodnocení, zda je výhodnější pro zaměstnance příspěvek zaměstnavatele ukládat na doplňkové penzijní spoření, či životní pojištění.

První kapitola nese název Daňové a právní aspekty životního pojištění. V prvé řadě jsou zde vymezeny základní pojmy pojištění, dále jsou uvedeny pojišťovny působící na českém trhu, které poskytují tento produkt. Velká část kapitoly je věnována investiční složce životního pojištění, kde jsou uvedena daňová zvýhodnění jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele a výhodnost produktů je ověřena na konkrétních příkladech uvedených právě v této části práce. Jelikož smlouva životního pojištění zahrnuje i rizikovou složku, tedy možnost zajištění svých příjmů v případě úrazu či nemoci, je toto téma také součástí práce.

Daňové a právní aspekty doplňkového penzijního spoření je název druhé kapitoly. Kapitola začíná základním vymezením tohoto produktu, dále jsou uvedeny penzijní společnosti působící na českém trhu a větší část kapitoly je věnována příspěvkům a dávkám doplňkového penzijního spoření. Významnou část kapitoly tvoří téma daňového zvýhodnění těchto smluv, které je opět uvedeno na konkrétních příkladech a propočtech jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Dále je popsáno daňové zatížení smluv a jsou taktéž uvedeny změny v nastavení doplňkového penzijního spoření, které byly schváleny od roku 2016.



Jelikož příspěvky zaměstnavatele nejsou jediným benefitem, které firmy poskytují, tak je praktická část zaměřena na firemní benefity zaměstnanců České spořitelny a největší část kapitoly zabírá příklad, kde je porovnáván příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření a životní pojištění a následné vyhodnocení, kam je příspěvek výhodnější pro zaměstnance posílat. Jak z hlediska částky, která bude v jeho 60 letech naspořena, tak z hlediska možnosti výběru financí v průběhu trvání smlouvy. Dále jsou zde výpočty výhodnosti produktů z daňového hlediska u příspěvků zaměstnance. V poslední fázi práce je celkové doporučení pro zaměstnance, jak naložit s disponibilními financemi, které má určeny pro své zajištění příjmů, ať už stávajících nebo budoucích.

Při psaní diplomové práce bylo vycházeno z právní úpravy platné k 1. 1. 2016 a byly použity vědecké metody analýzy, syntézy a komparace.

## 2 Daňové a právní aspekty životního pojištění

### 2.1 Základní pojmy a odvětví životního pojištění

Životní pojištění jako bonusovou složku mzdy zaměstnance již využívá mnoho zaměstnavatelů, a to z toho důvodu, že tato forma odměňování pracovníků je výhodná pro obě strany. Konkrétní důvody této výhodnosti budou uvedeny v následujících kapitolách práce.

Nejdříve by bylo vhodné definovat pojem životní pojištění, ovšem jasná definice není v české právní úpravě pojišťovnictví specifikována. Pouze v zákoně č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů se můžeme dočíst, že: „*V životním pojištění lze pojistit fyzickou osobu zejména pro případ smrti, dožití se určitého věku, nebo dne stanoveného v pojistné smlouvě jako konec soukromého pojištění, anebo pro případ jiné skutečnosti týkající se změny osobního postavení této osoby.*“ (§ 54, odst. 1)<sup>1</sup>.

Dále máme v zákoně č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví specifikována odvětví životních pojištění. Řadí se zde krom pojištění pro případ smrti a dožití, také tzv. svatební pojištění, pojištění prostředků na výživu dětí, důchodové pojištění a pojištění pro případ úrazu nebo nemoci, pokud je doplňkovým pojištěním.

Často se setkáváme s názvy Dětské pojištění, Kapitálové životní pojištění (KŽP), Investiční životní pojištění (IŽP), Rizikové životní pojištění (RŽP) a Variabilní životní pojištění (VŽP).

Dětské pojištění patří právě do odvětví svatebního pojištění a je sjednáváno ve prospěch dítěte, většinou do věku osmnácti, či pětadvaceti let. Některé společnosti zakládají své reklamní kampaně na dětech, jelikož jsou vnímány, jako zranitelná skupina, a to v lidech vyvolává emoce a potřebu dítě chránit, což motivuje rodiče k pojištění. Mívá podobu rizikového životního pojištění nebo investičního životního pojištění, jehož součástí je i investiční složka.

Výhodou kapitálového životního pojištění je především to, že v sobě zahrnuje pojištění pro případ smrti nebo dožití a částka sjednána ve smlouvě je pojistitelem garantována. Také je u tohoto typu pojištění garantováno minimální zhodnocení finančních prostředků. Další z výhod můžeme uvést možnost rozšířit pojistnou ochranu o různá připojištění a možnost daňové uznatelnosti zaplaceného pojistného. Je ovšem nutno zmínit, že jako nevýhodu může klient vnímat nemožnost měnit nastavení pojištění.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů, § 54, odst. 1.

Mnohem variabilnějším produktem je investiční životní pojištění. Kombinuje v sobě možnost pojistné ochrany a zhodnocení vložených prostředků. Zhodnocení je možno dosáhnout vyššího než v kapitálovém životním pojištění, ale v IŽP není garantováno. Dosažené zhodnocení je závislé na zvolené investiční strategii. Tomuto typu pojištění se budeme věnovat podrobněji v následujících kapitolách.

Rizikové životní pojištění, na rozdíl od dvou předchozích pojištění, neobsahuje žádnou investiční složku a veškeré zaplacené pojistné je spotřebováno na krytí pojistné ochrany a zaplacení poplatků pojišťovně. Zjednodušeně můžeme říci, že pokud za dobu pojištění nedojde k žádné pojistné události, tak klient pouze platí, ale nedostane od pojišťovny žádné peníze zpět. Tohoto si jsou pojistitelé vědomi, proto často vyplácí klientovi určitý bonus za bezeškodný průběh, aby jej motivovali k této variantě pojištění.

Dále se můžeme setkat s variabilním životním pojištěním. Má svůj původ ve Spojených státech amerických, kde se rozvíjí již od 70. let. Můžeme jej vnímat jako vylepšené kapitálové životní pojištění. Liší se od klasického KŽP především variabilitou pojistného krytí, variabilitou parametrů pojištění a možnostmi vložení mimořádného pojistného. Garance minimálního zhodnocení byla ponechána.

Jelikož je s pojišťovnictvím spojeno mnoho pojmů, které nejsou ihned zřejmé z názvu, budou nyní některé vybrané pojmy vysvětleny.

- Pojistitelem rozumíme pojišťovnu, pro tyto účely tuzemskou pojišťovnu, která je právnickou osobou, má sídlo na území České republiky, a které bylo uděleno povolení k provozování pojišťovací činnosti Českou národní bankou.
- Pojistníkem je osoba, která uzavřela smlouvu s pojistitelem, tedy pojišťovnou. Musí to být fyzická osoba starší osmnácti let.
- Pojištěným je fyzická osoba, na kterou se vztahuje pojistný zájem. Je tedy uvedena v pojistné smlouvě i se svými osobními údaji, vztahuje se na ní většinou i vyplnění zdravotního dotazníku, je-li pojištěna pro případ úrazu či nemoci.
- Obmyšlené osobě vznikne právo na pojistné plnění v případě smrti pojištěného. Tuto osobu si určí pojistník při sjednávání smlouvy, lze ji v průběhu trvání smlouvy měnit a nemusí jí být osoba příbuzenského vztahu. Důležité je také zmínit, že tato obmyšlená osoba by měla o existenci životního pojištění zesnulého vědět, jelikož pojišťovny samy od sebe pozůstalé neinformují. Pokud pojistník nechce tuto osobu o svém pojištění informovat před svou smrtí, je možné tuto informaci uvést až ve své závěti.

- Oprávněná osoba má právo na pojistné plnění, které vznikne v důsledku pojistné události. Může být odlišná od obmyšlené osoby.
- Pojistné je úplata za pojištění, která podle typu smlouvy může zahrnovat jak investiční, tak rizikovou složku.
- Běžné pojistné je pojistné stanovené na určité pojistné období. Tímto obdobím může být kalendářní měsíc, čtvrtletí, pololetí nebo rok.
- Jednorázové pojistné je pojistné, které si zaplatíme za celou dobu, na kterou bylo soukromé pojištění sjednáno. Je-li tedy sjednáno pojištění například na dobu deseti let, tak jej můžeme jednoduše vypočítat jako měsíční pojistné krát dvanáct měsíců v roce, krát deset let.
- Mimořádné pojistné je jednorázově vložená finanční částka do životního pojištění nad rámec pravidelného nebo jednorázového pojistného, díky němuž se zvýší kapitálová hodnota smlouvy.
- Indexace znamená průběžné zvyšování běžně placeného pojistného, s ohledem na vývoj indexu růstu spotřebitelských cen, vydávaným Českým statistickým úřadem. Znamená to tedy, že se každým rokem klientovi zvyšuje placené pojistné.
- Odkupné je část nespotřebovaného pojistného, na které má klient nárok k datu zániku pojištění. Výše odkupného se vypočítává pojistně-matematickými metodami. V praxi platí, že u smluv například investičního životního pojištění většinou při zrušení smlouvy v prvních dvou letech je hodnota odkupného rovna nule. To z toho důvodu, že na každou smlouvu jsou určité náklady, které právě klient v prvních dvou letech hradí.
- Pojistná částka představuje sumu finančních prostředků, kterou je pojistitel povinen vyplátit v případě pojistné události, při splnění všech povinností jím nařízených.
- Pojistná doba je časový údaj, na jehož dobu je smlouva sjednána. U životního pojištění se většinou jedná o dobu deseti a více let.
- Počátek pojištění je den, od kterého vzniká pojistiteli povinnost, poskytnout pojistné plnění v případě vzniku pojistné události. Většina pojišťoven má tento den určený jako první den v měsíci, který následuje po měsíci podepsání smlouvy. Je možno také sjednat odložený počátek pojištění, a to až o tři měsíce.
- Výroční den je dnem, který se číslem dne a měsíce shoduje se dnem počátku pojištění.

- Pojistná událost je nahodilá událost, na kterou se vztahuje pojištění. Může jí být například úraz, nemoc, a jiné.
- Čekací doba je doba, která začíná běžet dnem počátku příslušného pojištění nebo dnem účinnosti jeho změny. Tato doba musí uplynout, aby mohlo vzniknout právo na pojistné plnění. Například u pracovní neschopnosti z důvodu nemoci bývá čekací doba 3 měsíce. To znamená, že od počátku pojištění musí uběhnout tři měsíce, aby pojištěný měl nárok na toto pojistné plnění. Kdyby onemocněl v této čekací době, nárok na plnění nevzniká.
- Úrazem rozumíme neočekávané a náhlé působení zevních sil. Můžeme jím též rozumět působení vlastní tělesné síly, které je nezávislé na vůli pojištěného a které pojištěnému během trvání pojištění způsobilo smrt, nebo poškodilo zdraví. Zvednutí těžkého břemene tedy není úrazem.
- Oceňovací tabulky jsou tabulky, podle nichž pojistitel stanoví výši pojistného plnění z úrazového pojištění. Ve většině případech pak není pojišťovnou vyplaceno více, než kolik stanoví tyto tabulky.
- Riziková skupina se určuje u zájemců o pojištění dle jejich povolání, zájmů a vykonávaných sportů. Existuje několik rizikových skupin, ale obecně platí, že čím vyšší riziková skupina, tím vyšší riziko hrozí při výkonu činnosti. Logicky z toho vyplývá, že se riziko promítá i do výše pojistného. Administrativní pracovník tedy bude mít levnější úrazovou pojistku než profesionální sportovec, pokud by ve smlouvě byly nastaveny stejné parametry a tito dva lidé by byli stejně staří.

## 2.2 Pojišťovny na českém trhu

Pojišťovnictví je v české legislativě upraveno zákonem č. 363/1999 Sb., kde jsou mimo jiné specifikovány činnosti v pojišťovnictví, podmínky jejich provozování a výkon dohledu. Konkrétně § 2 zákona o pojišťovnictví vymezuje také pojem pojišťovna. „Pro účely tohoto zákona se rozumí pojišťovnou a) tuzemská pojišťovna, pojišťovna z jiného členského státu nebo pojišťovna z třetího státu, b) tuzemskou pojišťovnou právnická osoba se sídlem na území České republiky, které bylo Českou národní bankou uděleno povolení k provozování pojišťovací činnosti podle tohoto zákona, c) pojišťovnou z jiného členského státu právnická osoba se sídlem na území členského státu Evropské unie nebo na území jiného státu tvořícího Evropský hospodářský prostor, které bylo uděleno úřední povolení k provozování pojišťovací činnosti, d) pojišťovnou třetího státu právnická osoba se sídlem na území jiného státu, než který je uveden v písmenu b) nebo c), již bylo uděleno úřední povolení k provozování pojišťovací činnosti.“ (§ 2, odst. 1, písm. a), b), c), d))<sup>2</sup>.

Česká národní banka uděluje povolení, na jehož základě mohou pojišťovny provozovat pojišťovací činnost na území České republiky. Pojišťovací činností je myšleno uzavírání pojistných smluv, správa pojištění a poskytování plnění z pojistných smluv. Dále se jedná o poskytování asistenčních služeb a zpracování osobních údajů včetně rodných čísel klientů. ČNB také vykonává dohled v pojišťovnictví, a to především v zájmu ochrany spotřebitele. Tomuto dohledu mimo jiné podléhají všechny pojišťovny, které na území České republiky provozují pojišťovací činnost, tuzemské pojišťovny a právnické a fyzické osoby, které na tomto území provozují zprostředkovatelskou činnost v pojišťovnictví.

Na webovém portále České národní banky jsou uveřejněny seznamy regulovaných a registrovaných subjektů. Každý občan si může vygenerovat seznam institucí, který jej zajímá. Pro naše účely jsme si vygenerovali všechny pojišťovny působící na českém trhu k datu 22. 6. 2015. Přílohou číslo jedna této diplomové práce je výpis pojišťoven, které poskytují mimo jiné také investiční životní pojištění. Z původních vygenerovaných padesáti tří pojišťoven jej poskytuje pouze osmnáct, což můžeme vidět v abecedně seřazené tabulce v příloze jedna.

Aegon Pojišťovna, a.s. na český trh vstoupila v roce 2005. Je součástí finanční skupiny, která ve světě působí již sto sedmdesát let a aktuálně působí ve dvaceti pěti zemích světa. V roce 2014 vyhrála třetí místo v soutěži Nejlepší Pojišťovna, kterou pořádají Hospodářské noviny a zároveň obhájila třetí místo v soutěži Pojišťovací inovátor.

---

<sup>2</sup> Zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví, § 2, odst. 1, písm. a), b), c), d).

AXA životní pojišťovna, a.s. je součástí skupiny AXA Česká republika, s.r.o., jejímž předmětem podnikání je zprostředkovatelská činnost v oblasti smluv doplňkového penzijního spoření, pojišťovnictví, stavebního spoření a vydávání platebních karet. Na českém trhu působí již od roku 1995.

Basler Lebensversicherungs-Aktiengesellschaft, pobočka pro českou republiku byla založena v Praze roku 2006. Současná společnost Basler vznikla ze třech hlavních kořenů a jedním z nich je švýcarská společnost „Basler Versicherungsgesellschaft proti škodám vzniklých požárem“, která byla založena v roce 1864.

Česká podnikatelská pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group (ČPP) se profiluje jako stabilní a finančně silná společnost. Na českém trhu je od roku 1995 a v roce 2005 se stala členem evropské pojišťovací skupiny Vienna Insurance Group (VIG). Asociace českých pojišťovacích makléřů pořádala v roce 2015 již patnáctý ročník prestižní ankety Pojišťovna roku, kde ČPP získala ve čtyřech kategoriích z pěti dvě první a dvě druhá místa. Konkrétně se jednalo o kategorie Autopojištění, Pojištění průmyslu a podnikatelů na první příčce a kategorie Pojištění občanů a Životní pojištění na druhé příčce.

Česká pojišťovna, a.s. má svou tradici již od roku 1827, ovšem vznik společnosti se datuje k roku 1992. Dalším důležitým datem je právě rok 2015, kdy se stoprocentním vlastníkem holdingu stává společnost Generali. ČP se také účastní každým rokem několika soutěží. Z roku 2014 můžeme zmínit například prestižní soutěž vyhlašovanou Fincentrem, kde vyhrála v kategorii Pojišťovna roku. Přední pozice v soutěžích převážně získává za neživotní pojištění.

ČSOB Pojišťovna, a.s., člen holdingu ČSOB jakou ji známe dnes, vznikla v roce 2003 prodejem podniku mezi IPB Pojišťovnou, a.s. a ČSOB Pojišťovnou. Nyní je univerzální pojišťovnou nabízející životní i neživotní pojištění pro fyzické i právnické osoby.

ERGO pojišťovna, a.s. je členem mezinárodní skupiny ERGO, jež je jednou z největších pojišťovacích skupin v Evropě. Pojišťovna byla založena v roce 1994 a specializuje se mimo jiné i na zdravotní pojištění cizinců.

Generali Pojišťovna, a.s. je součástí skupiny Generali, stejně jako Česká pojišťovna. Generali je jeden z největších světových pojistitelů, se 77 tisíci zaměstnanci po celém světě a 65 miliony klientů, ve více než 60 zemích. V české republice působí od roku 1995.

ING pojišťovna, a.s. byla uvedena na český trh v roce 1998. V roce 2009 došlo k odprodeji pojišťovací části ING v Severní a Jižní Americe, Austrálii a Asii. V roce 2011



se ING provozně rozdělila na pojišťovací a bankovní část. Od konce roku 2014 zahájila pojišťovna novou reklamní kampaň, kde svým klientům sděluje, že mění svůj název na NN.

Komerční pojišťovna, a.s. vznikla v roce 1995 a poskytuje svým klientům životní, cestovní, úrazové a dětské pojištění. Mimo to se specializuje také na pojištění k úvěrům a k bankovním kartám.

Kooperativa pojišťovna, a.s. (KOOP) je součástí koncernu Vienna Insurance Group a je druhou největší pojišťovnou na tuzemském trhu. Byla založena jako první komerční pojišťovna na území bývalého Československa v roce 1991.

MetLife Europe Limited, pobočka pro Českou republiku vznikla v roce 2015, a to sloučením s irskou společností MetLife Europe Limited, která je členem skupiny MetLife, jež byla založena v Irsku. V České republice má ovšem MetLife kořeny již od roku 1992, kdy zde byla jako první americko-česká pojišťovna a fungovala zde pod značkou „Amcico“.

NN Životní pojišťovna N.V. spustila svou reklamní kampaň na konci roku 2014. Jedná se o pojišťovnu, která je mezi lidmi prozatím více známa jako ING pojišťovna. Přitom se názvem NN vrátila ke svým kořenům. Její název je odvozen od Nationale-Nederlanden, která byla založena před 50 lety.

NOVIS Poist'ovňa a.s. je odlišná od všech ostatních pojišťoven a to především tím, že jejím cílem je nabídnout všem klientům transparentní porovnání jejich služeb s ostatními produkty na trhu. Dosahuje toho tím, že nebuduje poradenskou síť vlastních pojišťovacích agentů, kteří by mohli nabízet produkty pouze vlastní pojišťovny, ale nabízí své produkty pouze prostřednictvím nezávislých finančních zprostředkovatelů.

Pojišťovna České spořitelny, a.s., Vienna Insurance Group. Již dle názvu můžeme poznat, že patří do silné pojišťovací skupiny VIG a to od roku 2008. V České republice působí od roku 1993. Produkty životního pojištění nabízí v síti poboček České spořitelny, která je jejich strategickým partnerem a také u externích partnerů.

UNIQA Pojišťovna, a.s. je součástí koncernu UNIQA Insurance Group, která působí v devatenácti zemích světa. Nabízí životní i neživotní pojištění a na českém trhu je mezi deseti nejsilnějšími hráči.

Wüstenrot, životní pojišťovna, a.s. je součástí finanční skupiny Wüstenrot, která zahrnuje stavební spořitelnu, životní pojišťovnu, hypoteční banku a pojišťovnu. Tyto čtyři společnosti spolu úzce spolupracují a mohou tak svým klientům poskytnout komplexní služby.

### 2.3 Investiční složka životního pojištění

Životní úroveň lidí je pohyblivá. Člověk, který vydělává 10.000,- Kč měsíčně, může říct, že si žije nad poměry. Naproti tomu osoba, která vydělává 100.000 Kč měsíčně, nemusí s tímto příjmem vyjít. Za celý život se nemusí stát nic nepříjemného a můžeme jej prožít podle svých představ. Máme pravidelný příjem, můžeme spořit, užívat si. V horším případě se může stát, že jsme vlivem nemoci nebo úrazu na delší dobu upoutáni na lůžko, ztratíme část svých příjmů, což může mít vliv na naši životní úroveň. Když budeme optimisté, tak absolutní většina lidí civilizovaných společností prožije svůj život bez přílišných obtíží. Ovšem v určitém věku se dožijeme důchodu, což je také rizikem, pokud na toto nebudeme myslet již v produktivním věku, pak bychom mohli mít problém s udržení naší životní úrovně. Všechny cesty nás vedou k tomu, abychom si určitou sumu peněz z výplaty odkládali na tyto, řekněme horší časy. Důležité je také, jak s odloženými penězi budeme hospodařit, zdali si je budeme odkládat „pod polštář“, spořit, či investovat. Na trhu existuje několik produktů, jejichž prostřednictvím lze peníze zhodnotit a jedním z nich je i investiční životní pojištění.

Uzavřeme-li smlouvu IŽP, pojistitel nám vytvoří a povede individuální účet, tvořený investičními podílovými jednotkami, které nakupuje za, celé nebo část našeho pojistného. Z tohoto účtu si pojišťovna také strhává správní poplatky a pojistné pro případ smrti.

Jelikož je IŽP dlouhodobý produkt, je třeba řádně promyslet volbu pojišťovny a investiční strategie. Je vhodné, aby nám poradce předložil investiční dotazník, na jehož základě vyhodnotí, jaký typ investora jsme. Například pojišťovna Kooperativa, a.s. svým klientům nabízí několik fondů. Z hlediska snášenlivosti klienta investičního rizika byly vybrány některé z nich. Klienti, přející si minimální investiční riziko, mohou u pojistitele zvolit garantovaný fond. Je vhodný pro velmi konzervativní investory a jejich podílové jednotky mají garantovaný růst ceny ve výši 1,9 %. Pokud je klient ochoten akceptovat nízké investiční riziko, volí často konzervativní fond, kde se převážně investuje do dluhopisových fondů, se stabilním výnosem. Doporučený investiční horizont je minimálně pět let a cílem je zachování hodnoty peněz a stabilní růst. Dynamické fondy mají již riziko zvýšené a investuje se zde do dluhopisových i akciových fondů. Cílem je růst hodnoty peněz s minimalizací výkyvů a investiční horizont je od sedmi let výše. Progresivní fond již investuje převážně do akciových fondů. Cílem je dynamický růst a investiční horizont je taktéž deset a více let. Investiční riziko je již samozřejmě vyšší.

### 2.3.1 Daňové zvýhodnění smluv životního pojištění

#### Daňové zvýhodnění z pohledu zaměstnance

Poplatníci daně z příjmů fyzických osob si mohou od základu daně odečíst zaplacené běžné pojistné na své soukromé životní pojištění. Toto pojistné je tedy nezdanitelnou částí základu daně a každý poplatník si může odečíst maximálně 12 000 Kč za jedno zdaňovací období. V případě, že má poplatník uzavřeno více smluv životního pojištění a na obě dvě smlouvy si posílá např. 12 000 Kč ročně, tedy 24 000 Kč v součtu, tak limit 12 000 Kč možného odpočtu se zachovává. Tento poplatník by si tedy mohl stále odečíst pouze 12 000 Kč za rok. Mezi nezdanitelné části základu daně dle § 15 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen ZoDzP) patří dále dle odst. 1) až 6) bezúplatná plnění, odečet úroků, příspěvky na penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření.

Pro jednodušší pochopení budeme tento odpočet ilustrovat na modelovém příkladu. Mějme pana N., jehož úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů v roce 2014 činil 300 000 Kč, úhrn povinného pojistného dle § 6 odst. 12 ZoDzP činil 102 000 Kč. Dílčí základ daně § 6 ZoDzP tedy bude 402 000 Kč. Pro jednoduchost příkladu budeme pouze počítat, že poplatník má podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků (dále jen prohlášení) a uplatňuje si životní pojištění, jako nezdanitelnou část základu daně v plné výši 12 000 Kč.

Tabulka 2.3.1.1: 1 Výpočet DZD z příjmů FO

Výpočet dílčího základu daně z příjmů FO ze závislé činnosti a z funkčních požitků	
Úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů	300 000 Kč
Úhrn povinného pojistného podle § 6 odst. 12 zákona	102 000 Kč
Dílčí základ daně podle § 6 zákona	402 000 Kč
Nezdanitelné části základu daně, daň celkem	
Odst. 6 zákona (životní pojištění)	12 000 Kč
Základ daně snížený o nezdanitelné části základu daně	390 000 Kč
Základ daně zaokrouhlený na celá sta Kč dolů	390 000 Kč
Daň z příjmů FO 15 %	58 500 Kč
Uplatnění slev na dani	
Základní sleva na poplatníka	24 840 Kč
Daň po uplatnění slev	33 660 Kč

Nyní pro srovnání uvedme stejný příklad, akorát bez odpočtu nezdaniitelné části základu daně, aby byl jasně viditelný rozdíl v daňové povinnosti pana N.

Tabulka 2.3.1.1: 2 Výpočet DZD z příjmů FO

Výpočet dílčího základu daně z příjmů FO ze závislé činnosti a z funkčních požitků	
Úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů	300 000 Kč
Úhrn povinného pojistného podle § 6 odst. 12 zákona	102 000 Kč
Dílčí základ daně podle § 6 zákona	402 000 Kč
Nezdaniitelné části základu daně, daň celkem	
Odst. 6 zákona (životní pojištění)	0 Kč
Základ daně snížený o nezdaniitelné části základu daně	402 000 Kč
Základ daně zaokrouhlený na celá sta Kč dolů	402 000 Kč
Daň z příjmů FO 15 %	60 300 Kč
Uplatnění slev na dani	
Základní sleva na poplatníka	24 840 Kč
Daň po uplatnění slev	35 460 Kč

Z výpočtových tabulek č. 1 a 2 můžeme jasně vidět, že v případě, kdy pan N. využil možnosti odečíst si běžné pojistné od základu daně, byla jeho daňová povinnost ve výši 33 660 Kč, v případě, kdy této možnosti nevyužil, zvýšila se jeho daňová povinnost na 35 460 Kč. Nyní propočteme rozdíl.

Vzorec 2.3.1.1: 1 Výpočet rozdílu v daňové povinnosti pana N.

$$35\,460 - 33\,660 = 1\,800 \text{ Kč}$$

Pokud tedy poplatník využije maximální daňový odpočet 12 000 Kč, tak získá maximální roční daňovou úsporu ve výši 1 800 Kč. Aby každý pojistník věděl, jak vysokou částku si od základu daně může pro daný rok odečíst, posílá mu pojišťovna každým rokem potvrzení o zaplaceném pojistném. Pokud zaměstnanec požádá svého zaměstnavatele o zpracování daňového přiznání, musí mu toto potvrzení předat, aby byla správně vypočtena daňová povinnost. Pokud však zaměstnanec nechce této možnosti využít, tak potvrzení zaměstnavateli nepředá. Může taktéž nastat situace, kdy má zaměstnanec více smluv životního pojištění u různých pojišťoven, na které si přispívá. Na první smlouvu např. 6 000 Kč za rok a na druhou smlouvu např. 5 000 Kč za rok. V tomto případě předá obě potvrzení zaměstnavateli a ten mu odečte 11 000 Kč od základu daně. Samozřejmě, pokud velká část

pojistného kryje rizika, která má klient na smlouvě zajištěna, jako riziko nemoci, či úrazu, tak poté je možné, že na potvrzení od pojistitele přijde pouze suma ve výši několika korun, či desítek korun.

Aby si poplatník mohl uplatnit odpočty, musí smlouva o životním pojištění splňovat určité parametry dané zákonem. Konkrétně tyto podmínky najdeme v § 15 ZoDzP. Zaplacené pojistné musí být na poplatníkově soukromém životním pojištění, které bylo uzavřeno poplatníkem jako pojistníkem a pojištěným v jedné osobě a pojišťovnou, která má právo provozovat pojišťovací činnosti na území České republiky. Pojistné plnění ovšem může být vyplaceno až po 60 měsících od uzavření smlouvy a zároveň nejdříve v kalendářním roce, kdy pojistníkovi bude 60 let. Další podmínka platí pro smlouvy, které mají pevně sjednanou pojistnou částku pro případ dožití, a to tak, pokud je smlouva na pojistnou dobu od 5 do 15 let včetně, musí být částka pro případ dožití alespoň na 40 000 Kč. Pokud bude mít smlouva pojistnou dobu delší než 15 let, je nutno stanovit pojistnou částku pro případ dožití alespoň na 70 000 Kč. Aby byla smlouva daňově uznatelná, tedy aby si poplatník daně z příjmu mohl odečíst nezdánitelnou část základu daně ve formě životního pojištění, nesmí provádět částečné výběry z kapitálové hodnoty pojištění. To znamená, že naspořené finanční prostředky by mohl vybrat nejdříve v šedesáti letech, po uplynutí šedesáti měsíců od založení smlouvy. Pro snazší přehled v těchto podmínkách jsou ty nejnutnější uvedeny v tabulce.

*Tabulka 2.3.1.1.: 3 Podmínky daňově uznatelné smlouvy ŽP*

<b>Daňově uznatelná smlouva ŽP</b>
<b>Pravidlo 60 / 60 = smlouva min. do 60 let věku a na 60 měsíců</b>
<b>Částečné výběry z kapitálové hodnoty pojištění nejsou umožněny.</b>
<b>Pojistník = pojištěný</b>
<b>Je možné výhodně čerpat příspěvek zaměstnavatele, který je daňově zvýhodněn.</b>

Podmínka neumožnění částečných odkupů z kapitálové hodnoty pojištění platí od 1. 1. 2015 a je s ní spojeno hned několik otázek, na které se nyní zaměříme. Především pojistníky znepokojovala myšlenka, že by se ke svým penězům nemohli dostat dříve než v téměř důchodovém věku. Co tedy přesně novelizace zákona přináší. V první řadě je důležité si uvědomit, že každá fyzická osoba má na výběr. Může zvolit cestu, kdy její smlouva bude daňově uznatelná, poté by musela dodržet všechny podmínky uvedené výše, stanovené zákonem, což jí i umožní využít daňového zvýhodnění ve výši 12 000 Kč. Druhou cestou by byla možnost daňově neuznatelné smlouvy, kdy pojistník může uvedené podmínky porušit, může tedy využít i částečných odkupů, ale tehdy by již nemohl využít zvýhodnění ve výši

12 000 Kč za zdaňovací období a také, pokud by čerpal příspěvek zaměstnavatele na své životní pojištění, byl by zdaněn stejně jako mzda, což by již nebylo tak výhodné. Opět pro snazší pochopení uvedeme jednotlivé body ve srovnávací tabulce.

Tabulka 2.3.1.1: 4 Porovnání podmínek daňově uznatelné/neuznatelné smlouvy ŽP

Daňově uznatelná smlouva ŽP	Daňově neuznatelná smlouva ŽP
Pravidlo 60 / 60 = smlouva min. do 60 let věku a na 60 měsíců.	Nemusí splňovat pravidlo 60 / 60.
Částečné výběry z kapitálové hodnoty pojištění nejsou umožněny.	Je možné provádět částečné výběry z kapitálové hodnoty pojištění.
Pojistník = pojištěný.	Pojistník může být odlišný od pojištěného.
Je možné výhodně čerpat příspěvek zaměstnavatele, který je daňově zvýhodněn.	Je možné čerpat příspěvek zaměstnavatele, ovšem bude zdaněn stejně jako mzda.

Novelizace zákona samozřejmě platí plošně, tedy i pro smlouvy uzavřené před rokem 2015. Pojišťovny informaci o této novele rozesílaly svým klientům poštou, formou dopisů, kde je o změnách informovaly. Dopisy přicházely v rozmezí měsíců říjen až prosinec roku 2014. Klienti si mohli zvolit, zdali jejich smlouva bude vedena v režimu daňových výhod či budou chtít uplatňovat nadále mimořádné výběry finančních prostředků ze své smlouvy, jak tomu bylo i před rokem 2015. Pokud se rozhodli pro druhou variantu, museli zaslat podepsaný dodatek zpět pojišťovně. Ti, kteří se rozhodli pro možnost využívat daňových výhod ve formě odčitatelných položek od základu daně, tak podepsali jiný typ dodatku a přiložili jej ke své smlouvě, do pojišťovny jej již neodesílali. Zaměstnavateli poté sdělili, že jejich smlouva je nadále daňově uznatelná. Začátkem roku 2015 klienti obdrželi další dopisy s informacemi o novelizaci zákona, což bylo pro některé poněkud matoucí. Ale na základě rozhodnutí České národní banky museli všichni klienti dodatky zaslat pojišťovně, tedy i ti, kteří souhlasili s režimem daňových výhod. Přechodné období trvalo do konce března 2015, a pokud se někteří pojistníci ke svým smlouvám nevyjádřili, platí pro ně tzv. tichý souhlas a byli automaticky zařazeni do režimu pro daňové výhody.

Životní standard lidí se v průběhu života může měnit. Může nastat těžká situace, kdy člověk například přijde o práci a bude dlouhodobě nezaměstnán. Jelikož mu bude docházet krátkodobá finanční rezerva, bude muset sáhnout i na tu dlouhodobou, kterou má například na životním pojištění. Když ovšem byl v režimu daňových výhod, tím, že by peníze vybral, porušil by podmínky uvedené v zákoně. Co se v této situaci může tedy stát. Pokud by chtěl tedy pojistník požádat o částečný odkup, musel by přejít do režimu smlouvy bez daňových výhod,

poté by již výběr byl pojišťovnou umožněn. Ovšem zpět do daňového režimu už by přejít nemohl. Nyní uvedeme další příklad, aby bylo zřejmé, co může nastat, pokud se pojistník rozhodne pro předčasné zrušení smlouvy a předchozí roky si uplatňoval daňová zvýhodnění ve formě ŽP.

Pan N. si založil smlouvu investičního životního pojištění 1. 1. 2003. Nyní v roce 2015 dovršil věku čtyřiceti let. Jelikož měl stále zaměstnání, mohl si dovolit pojistné ve výši 1 000 Kč měsíčně, které bylo celé investováno. Bohužel o informaci daňového zvýhodnění se dozvěděl až v roce 2012, proto si začal své IŽP uplatňovat v daňovém přiznání až za zdaňovací období roku 2012. Zaměstnavatel panu N. na smlouvu nepřispíval a za celou dobu trvání smlouvy neprovedl předčasný výběr z kapitálové hodnoty. Jelikož přišel v roce 2015 o zaměstnání a potřeboval na úhradu svých závazků všechny dostupné finanční prostředky, rozhodl se svou smlouvu ŽP zrušit. Co tedy panu N. přinese jeho rozhodnutí. Jednoduchým výpočtem zjistíme, kolik peněz použil, jako nezdanitelnou část základu daně (dále NČZD).

*Vzorec 2.3.1.1: 2 Výpočet nezdanitelné části základu daně v letech 2012 - 2014*

$$NČZD \text{ rok } 2012: 1\,000 \cdot 12 = 12\,000$$

$$NČZD \text{ rok } 2013: 1\,000 \cdot 12 = 12\,000$$

$$NČZD \text{ rok } 2014: 1\,000 \cdot 12 = 12\,000$$

$$\text{Součet } NČZD: 3 \cdot 12\,000 = 36\,000$$

Velice jednoduchým propočtem zjistíme, že si pan N. za roky 2012 až 2014 odpočetl 36 000 Kč od základu daně. Tím, že smlouvu předčasně ukončil v roce 2015, musí tuto částku ve zdaňovacím období roku 2015 dodanit. Samozřejmě státu nebude vracet celých 36 000 Kč, ale pouze poměrnou část. A to tak, že daňové přiznání za rok 2015 vyplní klasicky jako předcházející léta, navíc však částku 36 000 Kč v DP přizná jako dílčí základ daně § 10, ostatní příjmy. Následně se vypočte daňová povinnost, která bude zvýšená právě o § 10.

*Vzorec 2.3.1.1: 3 Zvýšení daňové povinnosti pana N.*

$$36\,000 \cdot 0,15 = 5\,400 \text{ Kč}$$

Pokud bychom vzali daňovou povinnost pana N. z předchozích výpočtů v kapitole 2.3.1.1, tabulky 2.3.1.1: 2, tedy daňovou povinnost ve výši 35 460 Kč a přičetli zvýšení daně § 10, získáme správný výsledek daně z příjmů FO. Je potřeba vycházet z daňového přiznání, kde si poplatník neuplatňuje již ŽP, právě proto, že jej v roce 2015 ruší.



*Vzorec 2. 3.1.1: 4 Výpočet daňové povinnosti pana N.*

$$35\,460 + 5\,400 = 40\,860 \text{ Kč}$$

Daňová povinnost pana N. za zdaňovací období roku 2015 by byla ve výši 40 860 Kč. Pokud poplatník podá daňové přiznání a daň ve lhůtě do 31. 3. 2016 zaplatí, bude s Finančním úřadem vyrovnán. Ovšem zdanění nebude jen na straně poplatníka, pokud zruší smlouvu, ale danit musí také pojišťovna.

*Vzorec 2.3.1.1: 5 Zdanění na straně pojišťovny*

*Daňový základ*

*= hodnota odkupného – zaplacené pojistné pojistníkem  
+ zaplacené pojistné zaměstnavatelem  
+ uplatněné pojistné u předchozích předčasných výběrů*

*Vzorec 2.3.1.1: 6 Daňová povinnost na straně pojišťovny*

$$\text{Daň} = \text{daňový základ} \cdot 15 \%$$

Výpočet daňového základu by byl v našem případě jednodušší, jelikož jsme uvedli, že zaměstnavatel panu N. na smlouvu ŽP nepřispíval a nikdy na smlouvě neprovedl částečný odkup podílových jednotek. Proto bychom do výpočtu dosadili pouze hodnotu odkupného a od té odečetli zaplacené pojistné pojistníkem. Rozdíl těchto částek by nám přineslo zhodnocení, které pan N. získal investováním do fondů. Případný investiční výnos by byl tedy zdaněn 15 %. Pokud by zaměstnavatel na smlouvu přispíval, tak i jeho příspěvky by se musely při předčasném ukončení smlouvy zdanit 15 %.

Nutné je také zdůraznit, že od 1. 1. 2015 se příspěvky zaměstnavatele nově zdaňují formou podání daňového přiznání. Pokud by tedy člověk uzavřel smlouvu ŽP v roce 2008, na kterou mu zaměstnavatel přispívá, uplatňoval si nezdanitelnou část základu daně a předčasně zrušil tuto smlouvu na konci roku 2018, tak se bude postupovat následovně. Příspěvky zaměstnavatele do konce roku 2014 by zdanila 15 % srážkovou daní pojišťovna. Další příspěvky od počátku roku 2015 až do konce roku 2018 by musel zaměstnanec zanést do svého daňového přiznání, jako příjem ze závislé činnosti, takže by se jednalo o zvýšení dílčího základu daně § 6. V tomto případě je nutno podat daňové přiznání bez ohledu na výši příjmů. Neplatí zde ani výjimka, že pokud příjmy dle § 7 - 10 zákona o daních z příjmů nepřekročí ve zdaňovacím období částku 6 000 Kč, nemusí být daňové přiznání podáno.

## **Daňové zvýhodnění z pohledu zaměstnavatele**

Na začátku první kapitoly bylo zmíněno, že mnoho zaměstnavatelů využívá příspěvky na životní pojištění svých zaměstnanců jako benefit mzdy. Výhodnost tohoto benefitu pro zaměstnance spočívá především v tom, že zaměstnanec tyto peníze od zaměstnavatele nemusí danit, nemusí z nich odvádět sociální a zdravotní pojištění, takže můžeme říci, že je tato částka čistým příjmem. Aby byl i zaměstnavatel motivován poskytovat tento benefit, má samozřejmě také určitá zvýhodnění. Zaměstnavatel, který přispívá na smlouvy životního pojištění zaměstnance, má tedy možnost těchto příspěvků, a do částky 30 000 Kč za rok na jednoho zaměstnance jsou tyto příspěvky osvobozeny od daně z příjmů. Zároveň jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, a tak snižují jeho příjmy a také nepodléhají sociálnímu ani zdravotnímu pojištění. Z toho tedy vyplývá, že i pro zaměstnavatele je výhodnější poskytnout tyto benefity svým pracovníkům, než jim zvýšit mzdy. Jelikož navýšením mzdy by se jim zvýšily náklady i o sociální a zdravotní pojištění, které za zaměstnance musí odvést.

Jako vždy každá výhoda má své podmínky, které se musí dodržet, aby ji bylo možno využít. Jak již bylo zmíněno výše, tak od 1. 1. 2015 prošel zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů novelizací a byly změněny určité podmínky pro fungování smluv životního pojištění. Pro vztah zaměstnance a zaměstnavatele při poskytování příspěvků na životní pojištění je důležité, že od počátku roku 2015 musí být smlouvy ŽP v režimu daňových výhod, aby mohl zaměstnavatel na ně přispívat se všemi výhodami, které zákon přináší. Smlouva tedy musí být sjednána na dobu delší, než 60 měsíců, do věku šedesáti a více let pojistníka. Pojistník musí být shodný s pojištěným a nejsou na této smlouvě umožněny mimořádné výběry z kapitálové hodnoty. Pokud by tedy zaměstnavatel přispěl zaměstnanci, který má sice soukromé životní pojištění, ale v režimu daňově nezvýhodněné smlouvy, muselo by se k tomuto příspěvku přistupovat jako ke mzdě, jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Proto většina zaměstnavatelů přistoupila ke konci roku k opatření, kterým zavedla pravidlo, že bude přispívat pouze těm pracovníkům, jejichž smlouva splňuje podmínky daňově uznatelné smlouvy. Novinkou od počátku roku je také povinnost zaměstnavatele dohlížet na plnění povinnosti zaměstnanců. Ta je spojena s předčasným ukončením smlouvy životního pojištění. Jedná se tedy o to, že pokud zaměstnanec předčasně zruší svou smlouvu, na kterou mu zaměstnavatel přispíval, musí dohlédnout na svého pracovníka, že tyto příspěvky od roku 2015 byly zahrnuty do dílčího základu § 6, tedy do příjmů ze závislé činnosti.

Co to tedy konkrétně pro zaměstnavatele znamená, si uvedeme v následujícím příkladu. Zaměstnanci, kteří pro svého zaměstnavatele odvádí dobře a dlouhodobě svou práci, chtějí čas od času zvýšit mzdy. V tomto okamžiku někdy nastává boj ve formě vyjednávání mezi dvěma stranami. Na jedné straně jsou zaměstnanci, kteří chtějí zvýšit své měsíční příjmy a na druhé zaměstnavatel, pro kterého je to nepřípustné z hlediska několikanásobného zvýšení nákladů firmy. Zároveň se vedení obává ztráty několika zaměstnanců, pokud jim alespoň z části nevyhoví. Proto často přistupují k variantě zvýšení příjmů, ale ne ve formě mzdy, ale ve formě zaměstnaneckých benefitů, jako je právě příspěvek na životní pojištění, či penzijní zabezpečení. Než k takovému rozhodnutí vedení firmy přistoupí, rozhoduje se také na základě čísel. V následující části práce si porovnáme dvě firmy. Firma AX s.r.o., se rozhodne zvýšit mzdy svým zaměstnancům o 1500,- Kč měsíčně. Firma BY s.r.o., zvýší taktéž příjmy svých zaměstnanců, ovšem ve formě příspěvků na životní pojištění.

Modelové firmy AX s.r.o. a BY s.r.o. mají shodný počet zaměstnanců, kteří chtějí zvýšit plat. Jedná se o celkový počet 125 osob. Nejdříve provedeme výpočet celkových mzdových nákladů zaměstnavatele na jednoho zaměstnance a výpočet jeho čisté mzdy.

Tabulka 2.3.1.2: 1 Výpočet čisté mzdy a mzdových nákladů zaměstnavatele pro 1 zaměstnance

	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
Hrubá mzda				
Hrubá mzda	15 000	Kč		
Zdravotní pojištění:				
Zdravotní pojištění (4,5 % / 9 %)	657	Kč	1 350	Kč
Sociální pojištění:				
Nemocenské pojištění (0 % / 2,3 %)	0	Kč	345	Kč
Důchodové pojištění (5,5 % / 21,5 %)	975	Kč	3 225	Kč
Státní politika zaměstnanosti (0 % / 1,2 %)	0	Kč	180	Kč
Sociální pojištění celkem (6,5 % / 25 %)	975	Kč	3 750	Kč
Odvody celkem				
Odvody (11 % / 34 %)	1 650	Kč	5 100	Kč
Sleva na dani:				
Sleva na poplatníka	2 070	Kč		
Celková sleva na dani	2 070	Kč		
Daň z příjmu:				
Dílčí měsíční základ daně	20 100	Kč		
Záloha na daň	3 015	Kč		
Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění	945	Kč		
Čistá měsíční mzda				
Čistá měsíční mzda	12 405	Kč		
Mzdové náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance				
Mzdové náklady zaměstnavatele			20 100	Kč

Z tabulky lze jasně vyčíst, že při hrubé mzdě 15 000 Kč, zaměstnanec dostane měsíčně vyplacenou čistou mzdu ve výši 12 405 Kč, pokud využívá ze slev na dani, pouze slevu na poplatníka. Jeho hrubá mzda je snižena o odvody na sociální a zdravotní pojištění, a také o zálohu na daň. Pro zaměstnavatele jsou odvody za zaměstnance mnohem vyšší. Zaměstnanci sice vyplatí pouze 12 405 Kč, ale celkové jeho náklady jsou 20 100 Kč měsíčně za jednoho pracovníka. Nyní propočítáme mzdové náklady zaměstnavatele pro 125 pracovníků, pro zjednodušení budeme počítat, že všichni mají hrubou mzdu ve stejné výši, tedy 15 000 Kč.

Tabulka 2.3.1.2: 2 Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele pro 125 zaměstnanců při hrubé mzdě 15 000 Kč

Zaměstnanci		Zaměstnavatel		
Hrubá mzda				
Hrubá mzda	1 875 000	Kč		
Zdravotní pojištění:				
Zdravotní pojištění (4,5 % / 9 %)	84 375	Kč	168 750	Kč
Sociální pojištění:				
Nemocenské pojištění (0 % / 2,3 %)	0	Kč	43 125	Kč
Důchodové pojištění (5,5 % / 21,5 %)	121 875	Kč	403 125	Kč
Státní politika zaměstnanosti (0 % / 1,2 %)	0	Kč	22 500	Kč
Sociální pojištění celkem (6,5 % / 25 %)	121 875	Kč	468 750	Kč
Odvody celkem				
Odvody (11 % / 34 %)	206 250	Kč	637 500	Kč
Mzdové náklady zaměstnavatele na 125 zaměstnanců				
Mzdové náklady zaměstnavatele 1			2 512 500	Kč

Z této výpočtové tabulky můžeme jasně vyčíst, že mzdové náklady zaměstnavatele při hrubé mzdě 15 000 Kč na jednoho pracovníka, jsou za měsíc 2 512 500 Kč. Tyto náklady platí pro obě firmy AX s.r.o. i BY s.r.o. před zvýšením mezd. Nyní si ukažme, co by se stalo s celkovými mzdovými náklady, pokud by vedení firmy AX s.r.o. odsouhlasilo zvýšení mezd o 1 500 Kč u každého zaměstnance.

Tabulka 2.3.1.2: 3 Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele pro 125 zaměstnanců při hrubé mzdě 16 500 Kč

Zaměstnanci		Zaměstnavatel		
Hrubá mzda				
Hrubá mzda	2 062 500	Kč		
Zdravotní pojištění:				
Zdravotní pojištění (4,5 % / 9 %)	92 875	Kč	185 625	Kč
Sociální pojištění:				
Nemocenské pojištění (0 % / 2,3 %)	0	Kč	47 437,5	Kč
Důchodové pojištění (5,5 % / 21,5 %)	134 125	Kč	443 437,5	Kč
Státní politika zaměstnanosti (0 % / 1,2 %)	0	Kč	24 750	Kč
Sociální pojištění celkem (6,5 % / 25 %)	134 125	Kč	515 625	Kč
Odvody celkem				
Odvody (11 % / 34 %)	227 000	Kč	701 250	Kč
Mzdové náklady zaměstnavatele na 125 zaměstnanců				
Mzdové náklady zaměstnavatele 2			2 763 750	Kč

Nyní vidíme, že náklady firmy AX s.r.o., vzrostly o několik desítek tisíc.

*Vzorec 2.3.1.2: 1 Výpočet rozdílu mzdových nákladů zaměstnavatele při zvýšení mezd*

$$2\,763\,750 - 2\,512\,500 = 251\,250 \text{ Kč}$$

Firmě AX s.r.o. se zvýšením mezd o 1 500 Kč u každého zaměstnance navýšily měsíční mzdové náklady o 251 375 Kč. Nyní zaměříme pozornost na firmu BY s.r.o., která zvolila formu zvýšení příjmů svých pracovníků příspěvkem na životní pojištění. 1 500 Kč pro každého zaměstnance navíc, znamená pro zaměstnavatele následné zvýšení nákladů.

*Vzorec 2.3.1.2: 2 Náklady ve formě příspěvků na životní pojištění pro 125 zaměstnanců*

$$1\,500 \cdot 125 = 187\,500 \text{ Kč}$$

Abychom získali celkové mzdové náklady firmy BY s.r.o., musíme přičíst tuto částku k nákladům v tabulce č. 2.3.1.2: 2.

*Vzorec 2.3.1.2: 3 Mzdové náklady zaměstnavatele včetně příspěvku na životní pojištění*

$$2\,512\,500 + 187\,500 = 2\,700\,000 \text{ Kč}$$

Pokud tuto částku porovnáme se mzdovými náklady v tabulce č. 2.3.1.2: 3 zjistíme, kolik firma BY s.r.o. měsíčně uspoří oproti firmě AX s.r.o.

*Vzorec 2.3.1.2: 4 Měsíční úspora na mzdových nákladech*

$$2\,763\,750 - 2\,700\,000 = 63\,750 \text{ Kč}$$

*Vzorec 2.3.1.3: 5 Roční úspora na mzdových nákladech*

$$63\,750 \times 12 = 765\,000 \text{ Kč}$$

Jestliže firma BY s.r.o. navýší příjmy svých zaměstnanců ve formě příspěvků na životní pojištění ve výši 1 500 Kč měsíčně na každého zaměstnance a nezvýší jim hrubou mzdu jako firma AX s.r.o., ušetří měsíčně částku 63 750 Kč, ročně je to až 765 000 Kč, což už zaměstnavatele minimálně přiměje k uvažování nad touto variantou zvýšení příjmů svých pracovníků.

## 2.4 Riziková složka investičního životního pojištění

Člověk může celý svůj život prožít bez zdravotních obtíží, mít pravidelné příjmy a žít svůj život podle svých představ. Může se ovšem stát, že vlivem nemoci, či úrazu je na delší dobu upoután na lůžko. V tuto chvíli se nebavíme o diagnózách, typu chřipky a angíny, ale takových, které jej vyřadí z pracovního procesu na týdny, měsíce, ne-li roky. V horším případě se může stát, že vlivem nemoci či úrazu se stane invalidním. Což v současné době většinou znamená, že je člověk nezaměstnatelný. Pokud takovou situaci nemá zabezpečenou, pak ztrácí velkou část svých příjmů, což má i razantní dopad na jeho životní úroveň. V tom nejhorším případě se může stát, že člověk vlivem nemoci, či úrazu z tohoto světa odejde dříve než je obvyklé a pokud tohle nemá zabezpečené, tak pro pozůstalé může nastat velice komplikovaná situace, s ohledem na udržení životní úrovně. Ale samozřejmě, rozhodně se to netýká všech. Většina lidí prožije celý svůj život bez obtíží. Otázkou ale je, jestli jsme s jistotou schopni říct, že toto se nás netýká, to se nám nemůže stát. Právě z toho důvodu, aby v těchto těžkých životních situacích zůstala naše životní úroveň neměnná, existuje možnost, jak se na tyto situace připravit, a tou je právě riziková složka IŽP.

Pojišťovny vesměs nabízí podobná připojištění. V této práci budeme vycházet z nabídky Pojišťovny České spořitelny, produktu Flexi životní pojištění. Pokud bychom se zaměřili v obecné rovině na rizika, která se dají připojistit, tak to jsou život, invalidita a vážná onemocnění, úraz, pracovní neschopnost, pobyt v nemocnici a v rámci smlouvy můžeme na jednotlivá rizika připojistit i děti.

Pojištění života slouží především, jako zajištění pro naše nejbližší, kteří jsou na nás finančně závislí a nezvládli by se ze svého příjmu postarat o sebe, či pozůstalou rodinu. V rámci smlouvy Flexi životní pojištění lze zvolit pojištění smrti z jakýchkoli příčin, dožití a poté ještě pojištění smrti úrazem. V případě úmrtí z jakýchkoli příčin, poskytne pojišťovna pojistné plnění osobě určené ve smlouvě, přičemž toho plnění se vyplatí mimo dědické řízení. Pokud se pojistník dožije konce pojistné smlouvy, vyplatí pojišťovna kapitálovou hodnotu smlouvy. Pokud si je klient vědom velkého rizika úrazem při své práci, nebo volnočasových aktivitách, může zvolit ještě pojištění smrti následkem úrazu. Poté pojišťovna vyplatí obmyšlené osobě sjednanou pojistnou částku, pokud k úmrtí dojde následkem úrazu. Pokud by k smrti došlo při dopravní nehodě, tak je vyplacen dvojnásobek sjednané pojistné částky, při splnění daných podmínek. Toto pojištění je dostupné pro osoby ve věku od osmnácti až do sedmdesáti let. Pojistit lze osoby pro případ smrti až do sedmdesáti pěti let a limity plnění jsou omezeny pouze zespoda a to částkou deset tisíc. Horní hranice není dána.



Dalším rizikem, které lze pojistit, je invalidita, nebo dlouhodobá péče. Pojištění lze sjednat pro všechny stupně invalidity a na různé pojistné částky. Účelem je pomoci člověku se adaptovat na změnu životního stylu. Například přebudování bydlení na bezbariérové, mít finance na kvalitní invalidní vozík, apod. Není potřeba, aby byl klientovi schválen invalidní důchod, pro pojistné plnění je potřeba pouze přiznání příslušného stupně invalidity nebo stupně závislosti v rámci dlouhodobé péče. Toto pojištění je velice variabilní. Lze zvolit konstantní nebo klesající pojistnou částku, poté variantu invalidity pouze úrazem, či pro obě rizika, tedy úrazem i nemocí. A lze také sjednat individuální konec pojistného rizika, což může připojištění výrazně zlevnit.

Vážná onemocnění jsou dnes velmi častým tématem diskuze o zdraví. Jedná se o onemocnění, která nás vyřadí z běžného života na několik měsíců, let, či navždy. Jedná se například o infarkt myokardu, rakovinu, náhlou cévní mozkovou příhodu, totální ledvinové selhání, slepotu, hluchotu, ztrátu řeči, paraplegii, tetraplegii, kóma, Parkinsonovu a Alzheimerovu chorobu, roztroušenou sklerózu, a další. V rámci pojištění Flexi si lze zvolit základní, nebo kompletní variantu pojištění. V základní variantě jsou čtyři nejčastější diagnózy, a to infarkt myokardu, rakovina, náhlá cévní mozková příhoda a totální ledvinové selhání. Kompletní varianta se liší cenou a zahrnuje dvacet devět diagnóz. Pojištění lze sjednat opět s konstantní nebo klesající pojistnou částkou, a lze sjednat individuální konec pojistného rizika, což opět sníží cenu za pojištění.

Pokud se týká úrazů, tak toto riziko pokrývá plnění z denního odškodného. Je to připojištění, při kterém se nám za každý den léčení vyplácí určitá denní dávka. Částku můžeme zvolit různou, čím vyšší částka, tím vyšší plnění, ale zároveň i vyšší cena za připojištění. Například při denní dávce 300 Kč nám pojišťovna České spořitelny při vymknutí česky vyplatí 14 700 Kč. Pokud by se stal závažnější úraz, který by dokonce zanechal trvalé následky, lze i toto riziko zajistit. Pojišťovna plní již od 0,5 %, což může nastat při ztrátě trvalého zubu, či od 10 % trvalého tělesného poškození, což může být například ztráta všech tří článků ukazováku na pravé ruce u praváka. Můžeme zvolit obě varianty současně a díky progresivnímu plnění se zvyšuje i pojistná částka dle rozsahu poškození, až do výše čtyřnásobku sjednané pojistné částky.

Pracovní neschopnost je velice důležitým připojištěním pro všechny pracující. Nezáleží na tom, jestli pracují v zaměstnaneckém poměru, nebo na živnost. V případě, kdy nemohou pracovat ze zdravotních důvodů, je velice důležité, aby jim byl nějakým způsobem vyrovnán jejich příjem, na který jsou zvyklí, aby jim nepoklesla životní úroveň, pokud by byla pracovní

neschopnost dlouhodobějšího charakteru. U pojišťovny lze sjednat pojistnou částku na každý den pracovní neschopnosti, dle klientova příjmu a pojistitel ji vyplatí následně od patnáctého, dvacátého devátého, či padesátého sedmého dne. Můžeme zde sjednat i připojištění úrazu. U pojistných částek od 700 Kč na den, pojišťovna požaduje potvrzení o výši příjmu.

Při hospitalizaci nám pojišťovna vyplní sjednanou pojistnou částku za každý započatý den pobytu v nemocnici, který trvá minimálně dvacet čtyři hodin. Můžeme zvolit variantu pojištění hospitalizace z důvodu úrazu, nebo pojištění hospitalizace z důvodu úrazu, či nemoci.

Rodiče v rámci svých smluv životního pojištění často pojišťují i své děti. Konkrétně mohou zajistit rizika, jako velmi vážná onemocnění, pojištění smrti následkem úrazu, trvalé následky, denní odškodné a pojištění hospitalizace. Dětská zajištění se liší především v ceně, jelikož sebou nepřinášejí taková rizika, jako dospělí.

### 3 Daňové a právní aspekty penzijního zabezpečení

#### 3.1 Základní vymezení doplňkového penzijního spoření

Doplňkové penzijní spoření je produkt, ve kterém se shromažďují příspěvky účastníků DPS, příspěvky zaměstnavatele placených za účastníka a státní příspěvky. Účelem je poté zabezpečit příjem ve stáří nebo v případě, kdy je člověk invalidní. Přesná specifikace doplňkového penzijního spoření je obsažena v zákoně č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření: *„Doplňkové penzijní spoření je shromažďování a umísťování příspěvků účastníka doplňkového penzijního spoření (dále jen „účastník“), příspěvků placených za účastníka jeho zaměstnavatelem a státních příspěvků do účastnických fondů obhospodařovaných penzijní společnostmi a vyplácení dávek z doplňkového penzijního spoření, jehož účelem je zabezpečit doplňkový příjem účastníka ve stáří nebo invaliditě.“* (§ 1, odst. 2)<sup>3</sup>.

Účastníkem DPS může být pouze fyzická osoba, která uzavřela smlouvu s penzijní společností. Od 1. 1. 2016 došlo k odstranění minimální věkové hranice pro vstup do DPS, tedy je možno uzavřít smlouvu i s nezletilým klientem. Při právních jednáních zastupuje nezletilého nebo člověka s omezenou způsobilostí, případně bez způsobilosti k právnímu jednání, jeho zákonný zástupce. K uzavření nebo změně smlouvy nepotřebuje zákonný zástupce souhlas soudu, jelikož toto právní jednání se považuje za běžnou záležitost při správě jmění nezletilé osoby. Pro výplatu dávky je souhlas soudu vyžadován.

Smlouva o doplňkovém penzijním spoření musí být uzavřena písemně a účastník zde mimo jiné, může pro případ své smrti určit jednu, nebo více fyzických osob, kterým vznikne nárok na jednorázové vyrovnání, nebo odbytné. Účastník zde také určí strategii penzijního spoření, kterou může v průběhu trvání smlouvy měnit. Strategie penzijního spoření je volena dle investičního dotazníku, který je nutné s každým klientem vyplnit a tímto mu doporučit strategii spoření. Je možno volit z konzervativních, vyvážených a dynamických účastnických fondů.

---

<sup>3</sup> Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, § 1, odst. 2.

### 3.2 Penzijní společnosti

V České republice nyní působí osm penzijních společností, u kterých si klienti mohou uzavřít doplňkové penzijní spoření. Společnosti budou v krátkosti dále představeny.

Allianz penzijní společnost vznikla 1. 1. 2013 transformací Allianz penzijního fondu. Allianz penzijní společnost obhospodařuje prostředky účastníků v transformovaném fondu a od 1. 1. 2013 také prostředky v účastnických fondech a důchodových fondech. Při činnosti s prostředky klientů se řídí strategií konzervativního investování. Od roku 2010 se v rámci několika žebříčků a soutěží, již devětkrát vyhlašoval nejlepší penzijní fond. Allianz penzijní fond zvítězil již několikrát. Osmkrát získal zlatou medaili a jedenkrát stříbrnou.

AXA penzijní společnost je významným hráčem na trhu penzijního připojištění v České republice. V roce 2014 obsadila pátou pozici na trhu dle výše prostředků evidovaných ve prospěch účastníků, což představuje podíl 11,8 % na trhu transformovaných fondů a 7,3 % na trhu účastnických fondů. Celkový počet klientů k 31. 12. 2014 dosahoval 394 000.

Conseq penzijní společnost, a.s. byla založena v roce 2012 a nabízí penzijní fondy a programy doplňkového penzijního spoření. Založením této společnosti se Conseq Investment Management, a.s. rozšířil o oblast penzijního spoření se státním příspěvkem a je 100 % vlastníkem Conseq penzijní společnosti.

Penzijní fond České spořitelny byl právní předchůdce společnosti České spořitelny – penzijní společnosti, a.s. a vznikl v roce 1995. Jako první penzijní fond v ČR získal oprávnění ČNB k vytvoření transformovaného fondu. Od března 2001 je 100 % vlastníkem společnosti Česká spořitelna, která se v roce 2000 stala členem finanční skupiny Erste Bank.

ČSOB Penzijní společnost, a.s. je členem skupiny ČSOB a působí na trhu penzijního připojištění již od roku 1994. Všichni klienti, kteří s touto společností uzavřeli smlouvu o penzijním připojištění, byli k 1. 1. 2013 převedeni do Transformovaného fondu Stabilita. Společnost dále poskytuje služby doplňkového penzijního připojištění.

KB Penzijní společnost a.s. vznikla transformací Penzijního fondu Komerční banky. Dle počtu účastníků je KB Penzijní společnost jednou z největších penzijních společností na českém trhu. Jediným akcionářem je Komerční banka, a.s.

NN Penzijní společnost vznikla transformací ING Penzijního fondu, a.s., který zahájil svou činnost na českém trhu v roce 1995 pod názvem Průmyslový penzijní fond. Pod hlavičkou společnosti ING se vypracoval mezi největší a nejvýznamnější hráče na trhu penzijního připojištění.

Penzijní společnost České pojišťovny působí na trhu od roku 1994, dříve pod názvem Penzijní fond České pojišťovny. Je součástí koncernu Generali CEE Holding a profiluje se jako nejsilnější penzijní společnost v ČR. Aktuálně pečuje o téměř 1,3 milionu klientů.

### 3.3 Příspěvky do fondů doplňkového penzijního spoření

Jedním z účelů DPS je shromažďování příspěvků účastníka. Tento příspěvek musí být vyšší než 100 Kč a jeho výše může být měněna podle aktuální finanční situace účastníka spoření. Nárok na státní příspěvek má fyzická osoba, která má trvalý pobyt na území České republiky, nebo bydliště na území členského státu a je účastna veřejného zdravotního pojištění v ČR. Dále má nárok fyzická osoba, která je poživitelem důchodu z důchodového pojištění, nebo účastníkem důchodového pojištění. Účastník DPS má pak nárok na státní příspěvek každý měsíc, kdy zaplatil alespoň 300 Kč. Pokud uhradí měsíčně částku v rozmezí 300 Kč až 999 Kč, výše státního příspěvku je 90 Kč včetně 20 % z částky přesahující 300 Kč. Pokud je výše příspěvku 1 000 Kč a výše, státní příspěvek je ve výši 230 Kč.

Tabulka 3.3: 1 Příspěvek účastníka DPS vs. státní příspěvek

Měsíční příspěvek účastníka (Kč)	300	400	500	600	700	800	900	1000
Měsíční státní příspěvek (Kč)	90	110	130	150	170	190	210	230

Placení příspěvků můžeme taktéž odložit, nebo přerušit. Účastník může písemně požádat penzijní společnost, u které má smlouvu o doplňkovém penzijním spoření uzavřenu o přerušení placení příspěvku účastníka za podmínky, že před přerušením platil příspěvek na DPS nejméně 36 kalendářních měsíců, nebo nejméně 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, od posledního přerušení placení příspěvku u stejné penzijní společnosti. Placení příspěvku účastníka na DPS se přeruší dnem, který uvedl účastník v písemném oznámení o přerušení placení příspěvku, nejdříve však prvním dnem kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po dni doručení tohoto oznámení penzijní společnosti. Doba přerušení placení příspěvku účastníka na DPS se nezapočítává do spořicí doby.

Účastník může písemně taktéž požádat o odklad placení příspěvku a to na dobu nejvýše 36 měsíců. Odklad lze sjednat jen do budoucna. Účastník musí uvést dobu trvání tohoto odkladu a ten pak započne běžet dnem, uvedeným účastníkem v oznámení, nejdříve však prvním dnem kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po dni doručení tohoto oznámení penzijní společnosti. Pokud však účastník po dobu trvání odkladu placení příspěvek účastníka zaplatí, je taková platba považována za předplatné. Doba odkladu, za kterou účastník doplatil

příspěvky, se pro účely vzniku nároku na dávky DPS započítává do spořicí doby. Na tyto dodatečně zaplacené příspěvky se však neposkytuje státní příspěvek. Účastník je povinen odloženou platbu uhradit do jednoho měsíce po skončení odkladu placení příspěvku. Po uplynutí této lhůty nelze již odložené platby příspěvků účastníka doplatit.

Za zaměstnance může platit příspěvek taktéž zaměstnavatel, pokud s tím však účastník souhlasí. K příspěvku zaměstnavatele ovšem není poskytován státní příspěvek. Výběr penzijní společnosti je vždy v roli účastníka a zaměstnavatel jej v tomto nesmí ovlivňovat.

### **3.4 Dávky doplňkového penzijního spoření**

Dávky DPS se vyplácejí na základě písemné žádosti účastníka, určené osoby nebo dědice. Žádost o výplatu dávky musí obsahovat odpovídajícím způsobem ověřený podpis žadatele. Z doplňkového penzijního spoření má účastník po splnění daných podmínek nárok na výplatu těchto dávek:

- starobní penze na určenou dobu,
- invalidní penze na určeno dobu,
- jednorázové vyrovnání,
- odbytné / částečné odbytné
- úhrada jednorázového pojistného pro doživotní penzi,
- úhrada jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu, s přesně stanovenou výší důchodu.

Dále budou vysvětleny podmínky výplaty některých dávek výše uvedených.

#### **Starobní penze na určenou dobu**

V žádosti o výplatu této dávky účastník určí dobu, nebo výši splátek a to tak, aby předpokládaná doba výplaty této dávky trvala nejméně tři roky. Starobní penze musí být ve smlouvě vždy sjednána a náleží pouze účastníkovi. Nárok na starobní penzi na určenou dobu vznikne účastníkovi, který splní následující podmínky: dosáhne 60 let věku a trvání spořicí doby v délce nejméně 60 kalendářních měsíců.

Starobní penze na určenou dobu se vyplácí buď ve splátkách v určené výši, nebo v určeném počtu splátek, do vyčerpání prostředků účastníka a to pravidelně alespoň čtyřikrát za kalendářní rok, pokud výše splátky činí minimálně 500 Kč. Jinak může PS snížit počet splátek na jednu ročně. Účastník je oprávněn požádat o pozastavení výplaty dávky, a to

i opakovaně. V písemné žádosti o pozastavení výplaty dávky musí být stanovena doba, na kterou se výplata dávky pozastavuje, která nesmí být kratší, než tři měsíce.

### **Invalidní penze na určenou dobu**

V žádosti o výplatu této dávky účastník určí dobu, nebo výši splátek a to tak, aby předpokládaná doba výplaty této dávky trvala nejméně tři roky. Penzijní společnost zahájí výplatu splátek nejpozději do konce kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém byla žádost o výplatu předložena, pokud se účastník a PS nedohodnou jinak. Invalidní penze je sjednána ve smlouvě a náleží pouze účastníkovi. Nárok na invalidní penzi na určenou dobu vznikne účastníkovi, který splní následující podmínky: pobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně z důchodového pojištění, a spořicí doba trvá v délce nejméně 36 kalendářních měsíců.

Invalidní penze na určenou dobu se vyplácí buď ve splátkách v určené výši, nebo v určeném počtu splátek, do vyčerpání prostředků účastníka a to pravidelně alespoň čtyřikrát za kalendářní rok, pokud výše splátky činí minimálně 500 Kč. Jinak může PS snížit počet splátek na jednu ročně. Účastník je oprávněn požádat o pozastavení výplaty dávky a to i opakovaně. V písemné žádosti o pozastavení výplaty dávky musí být stanovena doba, na kterou se výplata dávky pozastavuje, která nesmí být kratší, než tři měsíce.

### **Jednorázové vyrovnání**

Nárok na jednorázové vyrovnání vznikne účastníkovi, který splní následující podmínky: dosáhne 60 let věku a trvání spořicí doby v délce nejméně 60 kalendářních měsíců. Účastník může zvolit kombinaci výplaty jednorázového vyrovnání a starobní penze na určenou dobu, invalidní penze na určenou dobu, úhrady jednorázového pojistného pro doživotní penzi nebo úhrady jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu. Jednorázové vyrovnání náleží určené osobě, pokud účastník zemřel po dni, ke kterému mu vznikl nárok na dávku DPS a před jejím vyplacením, nebo pokud účastník zemřel a starobní nebo invalidní penze na určenou dobu mu již byla vyplácena. V takovém případě má určená osoba nárok na jednorázové vyrovnání, ve výši odpovídající dosud nevyplacené části prostředků účastníka.

V případě vzniku nároku na jednorázové vyrovnání a po doručení písemné žádosti účastníka o jeho výplatu, PS vyplatí toto vyrovnání do konce kalendářního čtvrtletí



bezprostředně následujícího po měsíci, na který byl poslední příspěvek účastníka zaplacen. V případě vzniku nároku na jednorázové vyrovnání určené osobě, vyplatí PS jednorázové vyrovnání do jednoho měsíce ode dne doručení písemné žádosti, pokud je prokázána smrt účastníka. Účastníkovi, kterému vznikl nárok na jednorázové vyrovnání a který před podáním žádosti o jeho výplatu přerušil placení příspěvků účastníka, vyplatí PS jednorázové vyrovnání do jednoho měsíce ode dne doručení písemné žádosti o jeho výplatu.

### **Odbytné**

V případě, kdy účastník ruší smlouvu předčasně, má nárok na odbytné, pokud spořicí doba trvala alespoň 24 kalendářních měsíců a nedošlo k převodu prostředků účastníka k jiné penzijní společnosti. Výše odbytného představuje hodnotu prostředků účastníka ke dni zániku DPS, který je určen v dohodě účastníka a PS, nebo ke dni doručení výpovědi, po odečtení poskytnutých státních příspěvků. Odbytné PS vyplatí do jednoho měsíce ode dne doručení žádosti oprávněné osoby o jeho výplatu.

### **Částečné odbytné**

Částečné odbytné náleží účastníkovi v případě dosažení věku 18 let a trvání spořicí doby v délce nejméně 120 měsíců, pokud nedošlo během posledních 24 kalendářních měsíců k převodu prostředků účastníka k jiné penzijní společnosti a pokud byla úplná žádost o výplatu částečného odbytného podána v kalendářním roce, kdy účastník dosáhl věku 18 let. Výše částečného odbytného je tvořena jednou třetinou naspořených prostředků účastníka bez příspěvků zaměstnavatele a po odečtení poměrné části poskytnutých státních příspěvků. Podáním žádosti, ani výplatou částečného odbytného smlouva účastníka o doplňkovém penzijním spoření nezaniká. Zbývající naspořené prostředky nadále zůstávají na osobním účtu účastníka. Částečné odbytné nepodléhá výpovědní době a PS jej vyplatí do jednoho měsíce ode dne doručení žádosti oprávněné osoby o jeho výplatu.

### **Úhrada jednorázového pojistného pro doživotní penzi**

Nárok na jednorázové pojistné pro doživotní penzi vznikne účastníkovi, který splní následující podmínky: dosáhne 60 let věku a trvání spořicí doby v délce nejméně 60 kalendářních měsíců. PS je povinna do 7 pracovních dnů ode dne doručení žádosti o úhradu jednorázového pojistného pro doživotní penzi písemně sdělit účastníkovi hodnotu prostředků

účastníka ke dni doručení žádosti. Penzijní společnost uhradí jednorázové pojistné na základě předložení uzavřené pojistné smlouvy na účet pojišťovny uvedený v pojistné smlouvě a to nejpozději do konce kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém byla pojistná smlouva předložena. Při sjednání doživotní penze musí být výplata důchodu stanovena v pravidelných peněžitých splátkách v neklesající výši, které musí být vypláceny doživotně alespoň čtyřikrát za kalendářní rok. Případný doplatek státního příspěvku pošle penzijní společnost neprodleně, po jeho obdržení účastníkovi způsobem uvedeným v žádosti o dávku.

Před uzavřením pojistné smlouvy pojišťovna zájemci o uzavření pojistné smlouvy písemně sdělí výši důchodu, který mu v případě uzavření pojistné smlouvy garantuje z hodnoty prostředků uvedených v žádosti o úhradu jednorázového pojistného pro doživotní penzi. Toto sdělení je pro pojišťovnu závazné po dobu 6 měsíců, ode dne jeho vystavení. Pojišťovna je povinna oznámit účastníkovi, zdravotní pojišťovně a ČSSZ nejpozději v den vyplacení první splátky den zahájení vyplacení doživotní penze, jestliže je doživotní penze vyplácena tak, že první splátka činí alespoň 30 % průměrné mzdy v národním hospodářství, vyhlášené MPSV, podle zákona upravujícího zaměstnanost za kalendářní rok, předcházející kalendářnímu roku, v němž započalo vyplacení doživotní penze, v neklesající výši, měsíčně, bez možnosti výplatu přerušit nebo pozastavit.

### **Úhrada jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu**

Nárok na jednorázové pojistné pro penzi na přesně stanovenou dobu, s přesně stanovenou výší důchodu vznikne účastníkovi, který splní následující podmínky: dosáhne 60 let věku a spořicí doba trvá nejméně 60 kalendářních měsíců. PS je povinna do 7 pracovních dnů ode dne doručení žádosti, písemně sdělit účastníkovi hodnotu prostředků účastníka ke dni doručení žádosti. PS uhradí jednorázové pojistné na základě předložení uzavřené pojistné smlouvy na účet pojišťovny, uvedený v pojistné smlouvě a to nejpozději do konce kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém byla pojistná smlouva předložena. Při sjednání penze na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu musí doba výplaty důchodu v dohodnuté přesně stanovené výši trvat nejméně 3 roky. Případný doplatek státního příspěvku pošle PS neprodleně po jeho obdržení účastníkovi, způsobem uvedeným v žádosti o dávku.

Pojišťovna je povinná oznámit účastníkovi, zdravotní pojišťovně a ČSSZ nejpozději v den vyplacení první splátky den zahájení vyplacení penze na přesně stanovenou dobu, s přesně stanovenou výší důchodu a nejpozději v den vyplacení poslední splátky den ukončení vyplacení penze na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu, jestliže je tato penze vyplácena tak, že první splátka činí alespoň 30 % průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlášené MPSV, podle zákona upravujícího zaměstnanost za kalendářní rok předcházející kalendářnímu roku, v němž započalo vyplacení penze na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu, v neklesající výši, měsíčně, bez možnosti výplatu přerušit nebo pozastavit a tak, aby výplata splátek skončila nejdříve dosažením důchodového věku příjemce potřebného pro vznik nároku na starobní důchod stanoveného podle zákona, upravujícího důchodové pojištění, sníženého o 3 roky.

### **Předdůchody**

Předdůchody jsou určeny účastníkům, kteří ještě nemají nárok na důchod z I. pilíře, ale už nemohou dále pracovat. Budou tak po dobu nejméně 2 let pobírat penzi z DPS, stát za ně bude hradit zdravotní pojištění a tato doba se bude pro účely výpočtu starobního důchodu považovat za vyloučenou dobu (nebude se krátit starobní důchod z I. pilíře).

Nárok na předdůchod vznikne účastníkovi, který splní následující podmínky: dosáhne věku, který je o pět let nižší než věk potřebný pro vznik nároku na starobní důchod, podle zákona upravujícího důchodové pojištění a trvání spořicí doby v délce nejméně 60 kalendářních měsíců. V žádosti o dávku uvede zdravotní pojišťovna, u které je pojištěn podle zákona upravujícího veřejné zdravotní pojištění.

Pro uskutečnění výplaty musí být splněny následující podmínky: splátka činí alespoň 30 % průměrné mzdy v národním hospodářství, vyhlášené MPSV, podle zákona upravujícího zaměstnanost za kalendářní rok předcházející kalendářnímu roku, v němž započalo vyplacení starobní penze na určenou dobu. Dále je sjednána měsíční výplata v neklesající výši, vyjímaje poklesu způsobeného kolísavostí hodnoty penzijní jednotky, bez možnosti výplatu přerušit nebo pozastavit. A dále je výplata splátek rozvržena tak, aby skončila nejdříve dosažením důchodového věku příjemce potřebného pro vznik nároku na starobní důchod stanoveného podle zákona upravujícího důchodové pojištění.

### 3.5 Daňové zvýhodnění smluv doplňkového penzijního spoření

#### 3.5.1 Daňové zvýhodnění z pohledu zaměstnance

Poplatníci daně z příjmů fyzických osob si mohou od základu daně odečíst zaplacené příspěvky na doplňkové penzijní spoření. Tyto příspěvky jsou poté nezdanitelnou částí základu daně a každý poplatník si může odečíst maximálně 12 000 Kč za jedno zdaňovací období. Aby vznikl nárok na odpočet, je nutné mít naspořeno více než 12 000 Kč za rok.

Pro jednodušší pochopení budeme tento odpočet ilustrovat na modelovém příkladu, kdy poplatník daně z příjmu pan Z. v roce 2014 má úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů 500 000 Kč a úhrn povinného pojistného dle § 6 odst. 12 ZoDzP činil 170 000 Kč. Dílčí základ daně § 6 ZoDzP tedy bude 670 000 Kč. Pro jednoduchost příkladu budeme počítat pouze, že poplatník má podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkční požitků (dále jen prohlášení) a uplatňuje si doplňkové penzijní spoření, jako nezdanitelnou část základu daně v plné výši 12 000 Kč.

Tabulka 3.5.1: 1 Výpočet DZD z příjmů FO

Výpočet dílčího základu daně z příjmů FO ze závislé činnosti a z funkčních požitků	
Úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů	500 000 Kč
Úhrn povinného pojistného podle § 6 odst. 12 zákona	170 000 Kč
Dílčí základ daně podle § 6 zákona	670 000 Kč
Nezdanitelné části základu daně, daň celkem	
Odst. 6 zákona ()	12 000 Kč
Základ daně snížený o nezdanitelné části základu daně	658 000 Kč
Základ daně zaokrouhlený na celá sta Kč dolů	658 000 Kč
Daň z příjmů FO 15 %	98 700 Kč
Uplatnění slev na dani	
Základní sleva na poplatníka	24 840 Kč
Daň po uplatnění slev	73 860 Kč

Nyní pro srovnání uvedme stejný příklad, akorát bez odpočtu nezdanitelné části základu daně, aby byl jasně viditelný rozdíl v daňové povinnosti pana Z.

Tabulka 3.5.1: 2 Výpočet DZD z příjmů FO

Výpočet dílčího základu daně z příjmů FO ze závislé činnosti a z funkčních požitků	
Úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů	500 000 Kč
Úhrn povinného pojistného podle § 6 odst. 12 zákona	170 000 Kč
Dílčí základ daně podle § 6 zákona	670 000 Kč
Nezdanitelné části základu daně, daň celkem	
Odst. 6 zákona (životní pojištění)	0 Kč
Základ daně snížený o nezdanitelná části základu daně	670 000 Kč
Základ daně zaokrouhlený na celá sta Kč dolů	670 000 Kč
Daň z příjmů FO 15 %	100 500 Kč
Uplatnění slev na dani	
Základní sleva na poplatníka	24 840 Kč
Daň po uplatnění slev	75 660 Kč

Z výpočtových tabulek č. 1 a 2 můžeme jasně vidět, že v případě, kdy pan Z., využil možnosti odečíst si příspěvky na DPS od základu daně, byla jeho daňová povinnost ve výši 73 860 Kč, v případě, kdy této možnosti nevyužil, zvýšila se jeho daňová povinnost na 75 660 Kč. Nyní propočteme rozdíl.

Vzorec 3.5.1: 1 Výpočet rozdílu v daňové povinnosti pana Z.

$$75\,660 - 73\,860 = 1\,800 \text{ Kč}$$

Pokud tedy poplatník využije maximální daňový odpočet 12 000 Kč, tak získá maximální roční daňovou úsporu ve výši 1 800 Kč. Aby každý pojistník věděl, jak vysokou částku si od základu daně může pro daný rok odečíst, posílá mu penzijní společnost každý rok potvrzení o zaslaných příspěvcích. Pokud zaměstnanec požádá svého zaměstnavatele o zpracování daňového přiznání, musí mu toto potvrzení předat, aby byla správně vypočtena daňová povinnost. Pokud však zaměstnanec nechce této možnosti využít, tak potvrzení zaměstnavateli nepředá.

Aby mohl poplatník využít maximální daňové úspory, je nutné naspořit na svém DPS částku minimálně 24 000 Kč za rok. Pokud si naspoří částku menší, je poměrně nezdanitelná část základu daně vypočtena, viz Tabulka 3.5.1: 3.

Tabulka 3.5.1: 3 Poměr příspěvků účastníka DPS, státních příspěvků a nezdanitelné části ZD

Příspěvek účastníka DPS (Kč/měs.)	Příspěvek účastníka DPS (Kč/rok)	Státní příspěvek (Kč/měs.)	Státní příspěvek (Kč/rok)	Nezdanitelná část ZD (Kč/rok)
100	1 200	0	0	0
300	3 600	90	1 080	0
500	6 000	120	1 440	0
1 000	12 000	230	2 760	0
1 300	15 600	230	2 760	3 600
1 500	18 000	230	2 760	6 000
2 000	24 000	230	2 760	12 000

Dle výpočtové tabulky 3.5.1: 3 můžeme vidět, jaký efekt má pro účastníka uložení dané částky. Například při úložce pouze 100 Kč měsíčně má poplatník naspořenou částku pouze 1 200 Kč za rok, nemá nárok tímto ani na státní příspěvky, ani na odpočet nezdanitelné části daně. Pokud si účastník DPS přispívá měsíčně již 1 000 Kč, dosáhne nejvyššího možného státního příspěvku ve výši 230 Kč, ovšem od základu daně si příspěvek na DPS odečíst nemůže, jelikož musí naspořit vždy částku vyšší než je 12 000 Kč za rok. Optimální měsíční úložkou je pro poplatníka 2 000 Kč na DPS, jelikož dosáhne jak maximálního státního příspěvku, tak zároveň může využít maximální odpočet od základu daně ve výši 12 000 Kč. Abychom tedy zjistili, jak velkou částku si můžeme za rok odečíst od základu daně, musíme provést jednoduchý výpočet.

Vzorec 3.5.1: 2 Stanovení výše nezdanitelné části ZD

$$\text{příspěvek účastníka za rok} - 12\,000 = x$$

X nám poté říká, jakou částku si od základu daně ve smyslu doplňkového penzijního připojištění můžeme odečíst a poté můžeme dopočítat, jak se nám sníží daňová povinnost.

### 3.5.2 Daňové zvýhodnění z pohledu zaměstnavatele

Doplňkové penzijní spoření je výhodné jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. Ze strany státu je zaměstnavatel podporován, aby svým pracovníkům přispíval na DPS. Pokud poté zaměstnavatel odvede příspěvky na DPS svým zaměstnancům, nemusí z těchto financí odvádět částky na sociální zabezpečení, ani na zdravotní pojištění. Pro zaměstnance to je také výhodné, jelikož je mu takto navyšován celkový příjem na stáří a nemusí z dané částky danit, ani z nich platit příspěvky na sociální zabezpečení, ani zdravotní

pojištění. Daný limit je dle zákona stanoven ve výši 30 000 Kč, do této výše celkového ročního příspěvku platí tato zvýhodnění. Pokud by zaměstnavatel stál před rozhodnutím, zda navýšit mzdy svým pracovníkům, nebo jim příjmy navýšit skrz mzdové benefity, ve smyslu např. stravenek, příspěvku na doplňkové penzijní spoření nebo životní pojištění, bude se také rozhodovat na základě nákladovosti jednotlivých položek.

Podnik BP s.r.o. stojí před takovýmto rozhodnutím a nechal si propočítat, jak se zvýší jeho mzdové náklady při počtu 200 zaměstnanců. Mzda do tohoto okamžiku byla u těchto pracovníků ve výši 16 000 Kč měsíčně.

Tabulka 3.5.2: 1 Výpočet čisté mzdy a mzdových nákladů zaměstnavatele pro 1 zaměstnance

		Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
Hrubá mzda					
Hrubá mzda		16 000	Kč		
Zdravotní pojištění:					
Zdravotní pojištění (4,5 % / 9 %)		720	Kč	1 440	Kč
Sociální pojištění:					
Nemocenské pojištění (0 % / 2,3 %)		0	Kč	368	Kč
Důchodové pojištění (5,5 % / 21,5 %)		1 040	Kč	3 440	Kč
Státní politika zaměstnanosti (0 % / 1,2 %)		0	Kč	192	Kč
Sociální pojištění celkem (6,5 % / 25 %)		1 040	Kč	4 000	Kč
Odvody celkem					
Odvody (11 % / 34 %)		1 760	Kč	5 440	Kč
Sleva na dani:					
Sleva na poplatníka		2 070	Kč		
Celková sleva na dani		2 070	Kč		
Daň z příjmu:					
Dílčí měsíční základ daně		21 500	Kč		
Záloha na daň		3 225	Kč		
Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění		1 155	Kč		
Čistá měsíční mzda					
Čistá měsíční mzda		13 085	Kč		
Mzdové náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance					
Mzdové náklady zaměstnavatele				21 440	Kč

V tomto případě vidíme, že měsíční mzdové náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance jsou ve výši 21 440 Kč. Dále propočteme, jak vysoké náklady bude tento podnik mít, pokud tuto mzdu bude pobírat 200 zaměstnanců.

Tabulka 3.5.2: 2 Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele pro 200 zaměstnanců při hrubé mzdě 16 000 Kč

Zaměstnanci		Zaměstnavatel		
Hrubá mzda				
Hrubá mzda	3 200 000	Kč		
Zdravotní pojištění:				
Zdravotní pojištění (4,5 % / 9 %)	144 000	Kč	288 000	Kč
Sociální pojištění:				
Nemocenské pojištění (0 % / 2,3 %)	0	Kč	73 600	Kč
Důchodové pojištění (5,5 % / 21,5 %)	176 000	Kč	688 000	Kč
Státní politika zaměstnanosti (0 % / 1,2 %)	0	Kč	38 400	Kč
Sociální pojištění celkem (6,5 % / 25 %)	208 000	Kč	800 000	Kč
Odvody celkem				
Odvody (11 % / 34 %)	352 000	Kč	1 088 000	Kč
Mzdové náklady zaměstnavatele na 125 zaměstnanců				
Mzdové náklady zaměstnavatele 1			4 288 000	Kč

Mzdové náklady tohoto podniku pro 200 zaměstnanců budou ve výši 4 288 000 Kč. Dále je uveden propočet mzdových nákladů, při plošném navýšení mezd o 2 000 Kč.



Tabulka 3.5.2: 3 Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele pro 200 zaměstnanců při hrubé mzdě 18 000 Kč

Zaměstnanci		Zaměstnavatel		
Hrubá mzda				
Hrubá mzda	3 600 000	Kč		
Zdravotní pojištění:				
Zdravotní pojištění (4,5 % / 9 %)	162 000	Kč	324 000	Kč
Sociální pojištění:				
Nemocenské pojištění (0 % / 2,3 %)	0	Kč	82 800	Kč
Důchodové pojištění (5,5 % / 21,5 %)	198 000	Kč	774 000	Kč
Státní politika zaměstnanosti (0 % / 1,2 %)	0	Kč	43 200	Kč
Sociální pojištění celkem (6,5 % / 25 %)	234 000	Kč	900 000	Kč
Odvody celkem				
Odvody (11 % / 34 %)	396 000	Kč	1 224 000	Kč
Mzdové náklady zaměstnavatele na 125 zaměstnanců				
Mzdové náklady zaměstnavatele 2			4 824 000	Kč

Nyní vidíme, že náklady firmy BP s.r.o., vzrostly o několik desítek tisíc.

Vzorec 3.5.2: 1 Výpočet rozdílu mzdových nákladů zaměstnavatele při zvýšení mezd

$$4\,824\,000 - 4\,288\,000 = 536\,000 \text{ Kč}$$

Pokud by podnik zvolil plošné navýšení mezd o 2 000 Kč, jeho mzdové náklady by byly vyšší o 536 000 Kč měsíčně. Nyní se zaměříme na propočet, kdy by se podnik rozhodl navýšit příjem zaměstnanců spíše v budoucnu a to příspěvkem na DPS na 2 000 Kč měsíčně.

Vzorec 3.5.2: 2 Náklady ve formě příspěvků na DPS pro 200 zaměstnanců

$$2\,000 \cdot 200 = 400\,000 \text{ Kč}$$

Abychom získali celkové mzdové náklady firmy BP s.r.o., musíme přičíst tuto částku k nákladům v tabulce č. 3.5.2: 2.

Vzorec 3.5.2: 3 Mzdové náklady zaměstnavatele včetně příspěvku na DPS

$$4\,288\,000 + 400\,000 = 4\,688\,000 \text{ Kč}$$

Vzorec 3.5.2: 4 Měsíční úspora na mzdových nákladech

$$4\,824\,000 - 4\,688\,000 = 136\,000 \text{ Kč}$$

Vzorec 3.5.2: 5 Roční úspora na mzdových nákladech

$$136\,000 \times 12 = 1\,632\,000 \text{ Kč}$$

Jestliže firma BP s.r.o. přistoupí k navýšení příjmů ve formě příspěvků na DPS ve výši 2 000 Kč měsíčně na každého zaměstnance a nezvýší jim hrubou mzdu, ušetří měsíčně částku 136 000 Kč, ročně je to až 1 632 000 Kč. Z hlediska úspory nákladů na odvodech na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění je pro zaměstnavatele rozhodně výhodnější tato varianta.

### **3.6 Daňové zatížení smluv doplňkového penzijního spoření**

Nároky z Doplňkového penzijního spoření jsou daněny v závislosti na typu dávky a zdroje příjmů. Penzijní společnost je povinna daň zajistit, vyměřit a odvést dle platného zákona o daních z příjmů fyzických osob, přičemž srážková daň činí 15%. Jelikož mohou být vypláceny dávky i z penzijního připojištění, tedy ze smluv, které byly sjednány před rokem 2013, bude zde zmíněno i zdanění těchto příjmů. Od daně z příjmů fyzických osob jsou osvobozeny následující typy dávek:

- Penzijní připojištění se státním příspěvkem: starobní, případně výsluhová penze na dobu určitou s dobou výplaty min. 10 let.
- Penzijní připojištění se státním příspěvkem: invalidní penze na dobu určitou bez ohledu na zvolenou délku doby výplaty.
- Penzijní připojištění se státním příspěvkem: všechny typy doživotních penzí, tedy starobní, výsluhová i invalidní.
- Doplňkové penzijní spoření: starobní penze na určenou dobu s dobou výplaty minimálně 10 let.
- Doplňkové penzijní spoření: invalidní penze na určenou dobu bez ohledu na zvolenou délku doby výplaty.
- Doplňkové penzijní spoření: úhrada jednorázového pojistného pro penzi, tedy pro doživotní penzi, či pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu.

Ostatní typy dávek, jako starobní, či výsluhová penze s výplatou kratší než 10 let, jednorázové vyrovnání a odbytné podléhají v různé míře srážkové dani z příjmů fyzických osob.

U starobní či výsluhové penze na dobu určitou s dobou výplaty kratší než 10 let se daní zhodnocení příspěvků účastníka, včetně případné převedené částky příspěvku třetí osoby, zaměstnavatele, státního příspěvku a případného bonusu.

Při jednorázovém vyrovnání se daní zhodnocení z příspěvku účastníka včetně případné převedené částky příspěvku třetí osoby, zaměstnavatele, státního příspěvku a případného bonusu. Dále se daní nominální hodnota příspěvku zaměstnavatele, ovšem jedná se pouze o příspěvky zaplacené zaměstnavatelem po 1. 1. 2000.

V případě odbytného se daní zhodnocení z příspěvku účastníka, včetně případné převedené částky příspěvku třetí osoby, zaměstnavatele, státního příspěvku a případného bonusu. Dále se daní nominální hodnota příspěvku zaměstnavatele, přičemž se opět jedná pouze o příspěvky zaplacené zaměstnavatelem po 1. 1. 2000. Navíc se při výplatě odbytného vrací nominální hodnota státního příspěvku zpět MFČR.

### **3.7 Změny v doplňkovém penzijním spoření od roku 2016**

Pro doplňkové penzijní spoření platilo, že účastník si může vybrat své peníze až v době, kdy mu vznikne nárok na výplatu státního důchodu. Což by pro ročník 1992 znamenalo, že se ke svým penězům může dostat až v 69 letech. Dle nových podmínek budou mít lidé nárok požádat o výplatu svých naspořených peněz, jakmile jim bude 60 let. Znamená to, že lidé se k úsporám dostanou mnohem dříve a bude pro ně i přehlednější, kdy si budou moci žádost přesně podat.

Nově se penzijní spoření může sjednat i pro nezletilé klienty, kteří si mohou vybrat až třetinu naspořených prostředků dosažením osmnácti let. Naspořená částka k vybrání bude ovšem bez státních příspěvků a příspěvků zaměstnavatele.

Od roku 2017 budou lidé a zároveň i firmy moci využít zvýhodněnější změny v daňové oblasti. Pro účastníky DPS zatím platilo, že nejvyšší částku, tedy až 12 000 Kč si od základu daně mohl odečíst ten, kdo si spořil měsíčně alespoň 2 000 Kč. Ušetřil pak 1 800 Kč za rok. Nově si bude moci poplatník daně z příjmu fyzických osob odečíst až 24 000 Kč a dosáhne na ni každý, kdo si bude spořit alespoň 3 000 Kč měsíčně. Tímto dalších 3 600 Kč ušetří na daních a zároveň získá maximální státní příspěvky ve výši 2 760 Kč. Pro firmy zvýhodnění spočívá v posunutí hranice pro daňové zvýhodnění, pokud svým zaměstnancům přispívají na penzi. Doposud byl limit stanovený na 30 000 Kč, nyní se posouvá na 50 000 Kč. Tedy na penzi každého zaměstnance může zaměstnavatel přispět částkou až 50 000 Kč ročně.

## 4 Praktická aplikace na vybraných příkladech

Zaměstnance již často nemotivuje jen výše mzdy, ale při rozhodování se mezi jednotlivými zaměstnavateli hrají velkou roli i firemní benefity. Je to častý nástroj používaný firmami při náboru nových zaměstnanců, při motivaci stávajících pracovníků a pro zajištění jejich loajality. Nabídka firemních benefitů je široká a obecně lze říci, že slouží ke spokojenějšímu životu zaměstnance, osobnímu rozvoji a podpoře jeho zdraví. Další výhodou je také ekonomická výhodnost benefitů pro obě strany.

### 4.1 Firemní benefity zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny

Pro konkrétní případ odměňování byla vybrána Finanční skupina České spořitelny, která má opravdu široké portfolio benefitů pro své zaměstnance. Záleží však, jakou pracovní pozici daný zaměstnanec zastává, protože dle toho se benefity mohou lišit. Pracovníci jsou rozdělení do tzv. bandů, označených písmeny A až F, kdy v bandu F jsou vysoce postavení zaměstnanci. Česká spořitelna spolupracuje s firmou Benefit plus, která v současné době spravuje benefitní programy pro více, než 120 nejvýznamnějších společností v České i Slovenské republice. Zaměstnanci tak mají přístup přes internetovou aplikaci ke všem svým benefitům. Do tzv. cafeterie každému, kdo je zaměstnancem po 12 kalendářních měsících, přispívá částkou 6 000 Kč za rok. Částka se poměrně krátí, v případě odpracování kratší doby. Přes tuto internetovou aplikaci poté mohou zaměstnanci nakupovat různé kulturní zážitky, dovolené, apod.

Jak už bylo zmíněno, Česká spořitelna je velice štedrá ve smyslu odměňování svých zaměstnanců a její program obsahuje hned několik benefitů. V první řadě přispívá na penzijní zabezpečení a životní pojištění, které budou dále podrobněji rozebrány. Zaměstnanci mají několik možností čerpání volna, či dovolené, se 100 % náhradou mzdy. Mají nárok na týden dovolené navíc, nad výměru stanovenou zákoníkem práce. Celkem mohou čerpat 25 dní volna za kalendářní rok. Další v řadě je zdravotní volno, které slouží pro překlenutí zdravotní indispozice, nebo k lázeňskému pobytu. Za rok mohou využít až 5 nebo 10 dnů zdravotního volna s náhradou mzdy ve výši 100%, dle zařazení do bandů. V případě narození dítěte mohou otcové využít pracovní volno v délce až 5 pracovních dní. Česká spořitelna klade velký důraz na pomoc potřebným a zaměstnanci tak mohou čerpat 2 dny v kalendářním roce volno na charitativní akce. Dále je možné čerpat volno pro osamělé rodiče, kteří pečují o dítě do věku 15 let, či rodiče pečující o invalidní dítě do věku 26 let. Je možné takto využít jeden den volna, jedenkrát za kalendářní čtvrtletí. Pro těhotné ženy je možnost čerpat jedenkrát

za kalendářní čtvrtletí jeden den speciálního volna s náhradou mzdy. Jeden z mnoha dalších dní volna mohou zaměstnanci čerpat na formalizování svého partnerského vztahu, tedy na registrované partnerství.

Zajímavým benefitem je příspěvek na hlídání dětí. Náleží tomu zaměstnanci, který v České spořitelně pracoval minimálně 2 roky před narozením dítěte, a zároveň byl na mateřské/rodičovské dovolené alespoň 6 měsíců. Rodiče, kteří pak mají více dětí ve věku do 5 let a zároveň splňují všechna ostatní kritéria, obdrží příspěvek na každé dítě. Oblíbeným benefitem je taktéž příspěvek zaměstnavatele na stravování. Zaměstnanci dostávají stravenky za každý odpracovaný den v hodnotě 95 Kč, na které nemusí nic doplácet. Pro pojištěnce OZP přispívá ČS 400 Kč/den na procedury v lázních, kdy délka programu je maximálně 7 dní. Pro výše postavené pracovníky ČS zajišťuje prostřednictvím společnosti Santé s.r.o. bezplatnou individuální zdravotní péči. Taktéž může být využita pro rodinné příslušníky. V době, kdy zaměstnanec dovrší věku 55 let na jakékoli pracovní pozici, má nárok na speciální zdravotní péči u společnosti Santé s.r.o., která spočívá v preventivní hloubkové zdravotní prohlídce na záchyt civilizačních onemocnění v hodnotě, 4 000 Kč. Pro bandy E a F, v případě vážné nemoci, úrazu nebo hospitalizace v nemocnici, v trvání déle, než 5 týdnů, je zaměstnancům přiznána kompenzace mzdy. Mzda bude vyplácena ve výši 100% po dobu šesti měsíců maximálně. Benefit je však možné čerpat pouze jednou za tři roky. Pro všechny zaměstnance Česká spořitelna poskytuje pomoc při nenadálých životních událostech. Jedná se o platbu ve výši 12 násobku základní měsíční mzdy v případě, že dojde k úmrtí zaměstnance. Částka bude vyplacena na jeho účet a stane se tak součástí dědického řízení. Dalším benefitem při výpovědi dané zaměstnavatelem náleží zaměstnanci finanční částka, ve výši jedné základní mzdy, nejvýše však ve výši 35 000 Kč. K tomu obdrží částku 1 000 Kč za každých 12 kalendářních měsíců odpracovaných v ČS. Dále ČS poskytuje finanční odměnu při odchodu do důchodu ve výši jedné základní měsíční mzdy, nejvýše však ve výši 35 000 Kč. K tomu, stejně jako u výpovědi, obdrží ještě částku 1 000 Kč za každých 12 kalendářních měsíců odpracovaných v ČS. Další odměny, jsou určeny pro zaměstnance, kteří odpracují v bance nepřetržitě 10 a více let. Odměna začíná na 3 000 Kč a při odpracování až 50 let dosahuje až 50 000 Kč. Spořitelna taktéž podporuje setkávání svých zaměstnanců po pracovní době. Vzniklým občanským sdružením za tímto účelem přispívá ročně na jednoho zaměstnance zde registrovaného částku 4 000 Kč. Dále je podporováno jazykové vzdělávání. Pokud zaměstnanec získá jeden z jazykových mezinárodních certifikátů, je cena této zkoušky proplacena formou navýšení jejich bodového konta v Cafeterii. Dalšími z mnoha benefitů jsou zvyhodněné

produkty České spořitelny. Například vedení osobního účtu zdarma, úvěrové produkty se zvýhodněnou úrokovou sazbou, apod.

## **4.2 Příspěvek na penzijní zabezpečení a životní pojištění v České spořitelně**

Doplňkové penzijní spoření a penzijní připojištění jsou výhodným způsobem spoření, které významným způsobem podporuje stát. Umožňují si zajistit dobrou životní úroveň ve stáří. Spoření do III. pilíře je flexibilní a tvárné, s velikostí platby lze manipulovat, dle aktuální situace jedince. V období vyšších příjmů je možné platit více, v dobách nižších výdělků naopak platby snížit. Životní pojištění zase představuje pro pojištěného člověka i pro jeho blízké finanční jistotu, v případě nepředvídatelných událostí. Jeho uzavřením člověk získá pojistnou ochranu nejen své osoby, či své rodiny, ale v mnohých případech může vložené prostředky zajímavě zhodnotit.

Výhodou je daňová uznatelnost zaplaceného pojistného u obou produktů. Zákon o daních z příjmů umožňuje odepisovat ze základu daně vlastní příspěvky zaměstnance, kdy maximální odečitatelná částka činí 30 000 Kč, v souhrnu na penzijním zabezpečení a životním pojištění ročně. Podmínky příspěvků na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření se liší dle pásma profesního rozvoje. Režim benefitu se řídí zařazením do bandu, v měsíci vyplnění elektronické žádosti, kterou zaměstnanec žádá o příspěvky.

### **4.2.1 Nastavení příspěvků dle zařazení zaměstnance do bandu**

#### **Příspěvky pro band A a B**

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření u všech penzijních společností na českém trhu a životní pojištění u Pojišťovny České spořitelny je poskytován v maximální výši 1 900 Kč měsíčně, v souhrnu na výše zmiňované produkty. Spoluúčast zaměstnance není vyžadována a příspěvek je pro všechny zařazené v tomto bandu, pokud nejsou na mateřské nebo rodičovské dovolené, nebo pokud nejsou zaměstnanci na dohodu o provedení práce, či dohodu o pracovní činnosti. Benefit nenavysahuje daňový základ až do ročního limitu 30 000 Kč. Podmínkou pro získání příspěvku je trvání pracovního poměru ke společnosti po celý kalendářní měsíc a příspěvek nenáleží zaměstnanci, kterému bylo poskytnuto v daném měsíci neplacené volno, delší než 15 dnů.

### **Příspěvky pro band C a D**

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření u všech penzijních společností na českém trhu a životní pojištění u Pojišťovny České spořitelny, je poskytován v maximální výši 1 900 Kč měsíčně v souhrnu v poměru 1:1 k vlastním vloženým prostředkům zaměstnance, formou srážky ze mzdy. Zaměstnanci mají na příspěvek nárok, pokud nejsou na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo pokud nejsou zaměstnanci na dohodu o provedení práce, či dohodu o pracovní činnosti. Benefit nenavýšuje daňový základ až do ročního limitu 30 000 Kč. Podmínkou pro získání příspěvku je trvání pracovního poměru ke společnosti po celý kalendářní měsíc a příspěvek nenáleží zaměstnanci, kterému bylo poskytnuto v daném měsíci neplacené volno delší, než 15 dnů. Při nedostatku finančních prostředků na straně zaměstnance, např. z důvodů nemoci, ošetřování člena rodiny apod., uhradí příspěvek za zaměstnance zaměstnavatel. Dlužnou částku zaměstnanec zaplatí zaměstnavateli při nejbližším vyúčtování mzdy formou srážky ze mzdy. V případě, že by již nedošlo k vyplacení mzdy u zaměstnavatele, např. z důvodu ukončení pracovního poměru po dlouhodobé nemoci, bude se zaměstnancem sepsána dohoda o úhradě dluhu a zaměstnanec je povinen dlužnou částku ČS uhradit, dle podmínek sjednaných v uznání závazku a v dohodě o jeho úhradě.

### **Příspěvky pro band E a F**

Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření: příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření sjednané u všech penzijních společností na českém trhu je poskytován v maximální výši 1 900 Kč měsíčně, v poměru 1:1 k vlastním vloženým prostředkům zaměstnance, formou srážky ze mzdy. Životní pojištění: v případě sjednání životního pojištění u Pojišťovny ČS hradí zaměstnavatel pojistné ve výši 20 000 Kč ročně v rozložení 12 000 Kč na běžné pojistné a 8 000 Kč na mimořádné pojistné. Spoluúčast zaměstnance není vyžadována. Benefit neplatí pro zaměstnance, kteří jsou na mateřské či rodičovské dovolené.

Běžné pojistné ve výši 12 000 Kč za rok je určeno ke krytí sjednaného rozsahu pojištění, což je pojištění pro případ smrti, nebo dožití a volitelné pojištění života, úrazová pojištění, pracovní neschopnost, pobyt v nemocnici, pojištění invalidity, nebo dlouhodobé péče, pojištění dětí. Vzhledem k tomu, že z běžného pojistného jsou kryta všechna pojistná rizika, nevztahuje se na ně osvobození od daně z příjmů. Běžné pojistné hrazené zaměstnavatelem tvoří příjem

zaměstnance a bude zdaněno v jeho mzdě. Mimořádné pojistné ve výši 8 000 Kč za rok je příspěvek zaměstnavatele zaplacený nad rámec běžně placeného pojistného a slouží k posílení kapitálové hodnoty smlouvy, tedy spořicí složky. I když se zaměstnanec na placení mimořádného pojistného nemusí podílet, může ho v případě zájmu využít ke snížení základu daně, v souladu s ustanovením § 15 odst. 6 zákona o daních z příjmů, v platném znění. V případě, že pojistná smlouva umožňuje mimořádné výběry v době trvání a tím nesplňuje podmínky daňového zvýhodnění, nebude těchto 8 000 Kč ke smlouvě připsáno. Pojistné je placeno jednorázově na rok dopředu a to v měsíci výročí pojistné smlouvy na základě předpisu zaslaného Pojišťovnou ČS.

#### **4.2.2 Změny v kolektivní smlouvě od roku 2016**

Cílem Finanční skupiny České spořitelny je v rámci benefitů nyní více reflektovat dlouhodobý přínos a loajalitu zaměstnanců. Proto příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění bude odstupňován podle délky trvání pracovního poměru v bance. V prvních třech měsících trvání pracovního poměru nově nebude příspěvek vůbec poskytován. V prvním roce trvání pracovního poměru bude příspěvek činit maximálně 500 Kč měsíčně. Ve druhém a třetím roce trvání pracovního poměru bude hodnota příspěvku až 1 000 Kč měsíčně. Při dovršení tří let se maximální příspěvek zvýší až na 2 100 Kč měsíčně. Zaměstnanci působící v bance déle, si tak oproti stávajícímu stavu polepší až o 2 400 Kč ročně, kdy celková hodnota příspěvku dosáhne až 25 200 Kč.

Příspěvek na životní pojištění zaměstnanců zařazených v bandech E a F bude nově také upraven podle délky trvání pracovního poměru. V prvních třech měsících výkonu práce nebude poskytován. Do tří let trvání pracovního poměru bude příspěvek činit 12 000 Kč, což se bude vztahovat pouze na úhradu běžného pojistného. A po třech letech výkonu práce se příspěvek upraví na 12 000 Kč na běžné pojistné a 8 000 Kč na kapitálovou složku za rok.

#### **4.3 Příklad zaměstnance České spořitelny, a.s.**

Zaměstnanec České spořitelny zařazený v bandu A si může vybrat, v jakém poměru k příspěvku zaměstnavatele si bude přispívat na své smlouvy DPS či, životního pojištění. Musí se však řídit podmínkami uvedenými v těchto smlouvách.



### 4.3.1 Příspěvky zaměstnavatele

Zaměstnanci České spořitelny po odpracování tří let v bance mají tedy k dispozici firemní benefit ve formě příspěvku na životní pojištění a penzijní zabezpečení, ve výši 2 100 Kč měsíčně. Vezměme tedy zaměstnance pana X., zařazeného v bandu A, který stojí před rozhodnutím, jak finanční částku rozloží na produkt DPS a životního pojištění. Zvažuje reálně pouze dvě varianty, jelikož chce mít peníze na jednom produktu. Buďto tedy vloží celý příspěvek zaměstnavatele na penzijní zabezpečení, nebo celou částku na životní pojištění. Konkrétně budou rozebrány obě varianty a dále bude vyhodnoceno, která je pro pana X. nejvhodnější, z hlediska naspořené částky a možnosti vybrání prostředků.

#### **Příspěvek 2 100 Kč na penzijním zabezpečení**

Mějme tedy modelový příklad, že pan X. si nechá celou částku od zaměstnavatele posílat na DPS, což bude 2 100 Kč měsíčně. K tomu ještě bude posílat měsíčně ze své výplaty 300 Kč, což mu bude dle nastavení podmínek zaměstnavatele strháváno ze mzdy. Tímto dosáhne alespoň na minimální státní příspěvek 90 Kč. Za měsíc bude tedy celková naspořená částka následující.

*Vzorec 4.1.4.1: 1 Výpočet měsíčních příspěvků zaměstnavatele, zaměstnance a státu*

$$2\,100 + 300 + 90 = 2\,490 \text{ Kč}$$

Za měsíc je tedy na smlouvě doplňkového penzijního spoření pana X. 2 490 Kč. Pokud bychom chtěli vypočítat roční úložky, bez zhodnocení a nákladů penzijní společnosti, bude částka následující.

$$2\,490 \cdot 12 = 29\,880 \text{ Kč}$$

Lze tedy říci, že roční úspora pana X. bude téměř 30 000 Kč. Jelikož je nutné zohlednit náklady penzijní společnosti, vykazované zhodnocení fondů, apod., nelze takto jednoduše spočítat, jaká by byla částka za celou spořicí dobu, kterou u pana X. předpokládáme na 45 let a 9 měsíců. Z tohoto důvodu byla použita kalkulačka dostupná na webových stránkách Penzijní společnosti České spořitelny a došli jsme k následujícím výpočtům. Jelikož je pan X. narozen v květnu 1992, bude tedy předpokládaná spořicí doba 45 let a 9 měsíců a počítáme, že po celou dobu zůstane u jednoho zaměstnavatele a příspěvky zůstanou ve stejné výši. Částky vypočtené dle kalkulačky jsou:

➤ celkové příspěvky účastníka	164 700 Kč,
➤ celkové příspěvky zaměstnavatele	1 152 900 Kč,
➤ celkové státní příspěvky	49 410 Kč,
➤ celkový výnos	2 676 823 Kč,
➤ celková naspořená částka	4 043 833 Kč,
➤ orientační výše výplaty před zdaněním	4 043 833 Kč,
➤ orientační výše výplaty po zdanění	3 469 375 Kč,
➤ daň	574 458 Kč.

Dle kalkulačky, by orientační částka k výplatě pana X. v 60 letech, byla ve výši 3 469 375 Kč po zdanění. V příloze č. 3 vidíme konkrétní výpočet.

### **Příspěvek 2 100 Kč na životním pojištění**

Pokud by se pan X. rozhodl vložit celou částku od zaměstnavatele na životní pojištění, které začne platit od 1. 4. 2016 a zároveň bude on sám přispívat částkou 300 Kč měsíčně, přičemž smlouva má trvání taktéž do 60 let, získá dle modelace mnohem nižší částku k výběru. Jelikož se jedná o životní pojištění, nejsou zde příspěvky státu a zhodnocení je namodelováno na 1,3%, tedy úložky se zhodnocují v garantovaném fondu. Počítáme opět, že výše příspěvků bude neměnná. Částka, kterou bude moci pan X. v 60 letech vybrat je 1 094 707 Kč, viz příloha č. 4.

### **Vyhodnocení**

Z hlediska modelací je rozhodnutí pana X. zřejmé. V případě, kdy si zažádá o zasílání příspěvků zaměstnavatelem na doplňkové penzijní spoření, tak jeho předpokládaná naspořená částka bude téměř 3,5 milionů korun. Pokud by zvolil zasílání příspěvků na životní pojištění, získal by pouze 1,1 milionů korun. Samozřejmě jde panu X. o vyšší částku, ze které bude moci žít v důchodovém věku, takže z hlediska naspořené částky by si vybral rozhodně doplňkové penzijní spoření. Zaměstnavatel má dle zákona jasně dáno, že může svým pracovníkům přispívat z hlediska daňové úspory maximálně 30 000 Kč ročně, což je tímto splněno a nemá tedy důvod usilovat, aby si zaměstnanec příspěvek rozložil mezi tyto dva produkty.

Důležité je však také to, kdy pan X. může finance použít. Díky změnám, které byly u DPS provedeny, bude moci své prostředky čerpat již v 60 letech. Komplikace by nastala, pokud by platily starší podmínky DPS a mohl by peníze čerpat až v době, kdy mu vznikne nárok

na důchod z I. pilíře. To by se k výběru dostal až téměř v 70 letech. Tady bychom již viděli, že životní pojištění z hlediska možnosti dřívějšího výběru by bylo vhodnější. V době, kdy ještě neproběhly změny na životním pojištění, byla možnost výběru kapitálové hodnoty smlouvy téměř kdykoli, nyní už je možnost výběru nejdříve v 60 letech, aby byla smlouva daňově uznatelná, viz Tabulka 2.3.1.1: 4. Kdybychom se podívali ještě na starší smlouvy, tedy dnes transformovaný fond, tak lidé, kteří si stihli uzavřít smlouvu penzijního připojištění, tedy do roku 2012, mají možnost čerpat až 50% naspořených příspěvků ze smlouvy již po 15 letech, od jejího založení. Ovšem, když se podíváme pouze na aktuální případ a aktuální znění zákonů, tak z hlediska možnosti výběru je životní pojištění a doplňkové penzijní spoření pro účastníky stejně výhodné.

#### 4.3.2 Příspěvky zaměstnance

Zaměstnanec sám o sobě se může rozhodnout, v jaké výši si bude přispívat na smlouvy doplňkového penzijního spoření, či na životní pojištění. Stojí pak před rozhodnutím, která varianta pro něj bude nejvýhodnější. Nyní se podíváme na srovnání výhodnosti těchto produktů z hlediska daňového. Použijeme příklady, které byly uvedeny v kapitolách č. 2 a 3.

Tabulka 4.1.4.2: 1 Výpočet DZD z příjmů FO

Výpočet dílčího základu daně z příjmů FO ze závislé činnosti a z funkčních požitků	
Úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů	300 000 Kč
Úhrn povinného pojistného podle § 6 odst. 12 zákona	102 000 Kč
Dílčí základ daně podle § 6 zákona	402 000 Kč
Nezdanitelné části základu daně, daň celkem	
Odst. 6 zákona (životní pojištění/DPS)	12 000 Kč
Základ daně snížený o nezdanitelné části základu daně	390 000 Kč
Základ daně zaokrouhlený na celá sta Kč dolů	390 000 Kč
Daň z příjmů FO 15 %	58 500 Kč
Uplatnění slev na dani	
Základní sleva na poplatníka	24 840 Kč
Daň po uplatnění slev	33 660 Kč

V tabulce můžeme jednoznačně vidět, že daňový základ můžeme snížit o příspěvky účastníka DPS či životního pojištění. Jedná se o maximální částku 12 000 Kč za rok, z čehož

pak plyne maximální daňová úspora ve výši 1 800 Kč za rok. Podrobnější výpočty byly provedeny v kapitole 2.3.1.1. Je však nutné upozornit na velký rozdíl mezi odpočtem životního pojištění doplňkového penzijního spoření. Rozdíl tkví v roční naspořené částce.

*Tabulka 4.1.4.2: 2 Porovnání výše NČZD při různých úložkách zaměstnance*

Příspěvek zaměstnance (Kč/měs.)	Příspěvek zaměstnance (Kč/rok)	Nezdanitelná část ZD DPS (Kč/rok)	Nezdanitelná část ZD ŽP (Kč/rok)
<b>300</b>	<b>3 600</b>	<b>0</b>	<b>3 600</b>
<b>500</b>	<b>6 000</b>	<b>0</b>	<b>6 000</b>
<b>1 000</b>	<b>12 000</b>	<b>0</b>	<b>12 000</b>
<b>1 300</b>	<b>15 600</b>	<b>3 600</b>	<b>12 000</b>
<b>1 500</b>	<b>18 000</b>	<b>6 000</b>	<b>12 000</b>
<b>2 000</b>	<b>24 000</b>	<b>12 000</b>	<b>12 000</b>

Dle tabulky 4.1.4.2: 2 můžeme vidět, že pan X. již od 300 Kč měsíčně posílání si financí do kapitálové hodnoty smlouvy životního pojištění, může ročně dosáhnout částky 3 600 Kč jako nezdanitelné části základu daně. Ideální by bylo si posílat částku 1 000 Kč měsíčně, aby dosáhl maximální daňové úspory. Co se týká doplňkového penzijního spoření, zde vidíme, že musí uložit minimálně 1 100 Kč měsíčně, aby získal alespoň minimální daňovou úsporu. Při úložce 18 000 Kč za rok si může jako nezdanitelnou částku základu daně uplatnit 6 000 Kč. Aby získal maximální daňovou úsporu, musí uložit minimálně 24 000 Kč. Kdybychom se oprostili od dalších ukazatelů výhodnosti jednotlivých produktů a zajímala by pana X. pouze možnost daňových odpočtů díky těmto dvou produktům, doporučeno by bylo životní pojištění.

### 4.3.3 Doporučení řešení situace

Na tuto problematiku lze pohlížet z několika úhlů pohledů, nejdůležitější však je uchopit tuto situaci komplexně a z hlediska finančního poradce podat určité doporučení osobě, která se táže, jak s penězi co nejvýhodněji naložit. Dá se říci, že zaměstnavatel, jako je Česká spořitelna, svým zaměstnancům hojně přispívá skrz dané benefity a loajálnímu a dlouhodobému zaměstnanci dokáže zajistit pravidelný příjem i v důchodovém věku.

Pokud bychom měli doporučit zaměstnanci ČS, a.s., který má možnost měsíčního příspěvku 2 100 Kč od zaměstnavatele a poté dalších 1 000 Kč k dispozici ze své výplaty, řešení by mohlo vypadat následovně. Dle předchozích výpočtů by bylo vhodnější si příspěvek zaměstnavatele nechat posílat na doplňkové penzijní spoření. Jak ovšem rozložit disponibilních

1 000 Kč. Určitě je dobré zajistit svůj život, popřípadě příjem rodiny, která je na našem příjmu závislá, pro případy, kdy dlouhodobě nemůžeme vykonávat pracovní činnost. Pro tento účel nám pomůže životní pojištění. Pan X. žije aktivně, proto jsme upřednostnili měsíčně z 1 000 Kč odvádět 646 Kč na rizika. Zajištění rizik lze rozložit libovolně. Dle doporučení finančního poradce bylo zajištění následující:

- |                                       |             |
|---------------------------------------|-------------|
| ➤ pojištění smrti z jakýchkoli příčin | 200 000 Kč, |
| ➤ pojištění závažných nemocí a úrazů  | 350 000 Kč, |
| ➤ pojištění invalidity 3. stupně      | 600 000 Kč, |
| ➤ pojištění invalidity 2. stupně      | 400 000 Kč, |
| ➤ pojištění trvalých následků úrazu   | 800 000 Kč, |
| ➤ pojištění pracovní neschopnosti     | 250 Kč/den, |
| ➤ pojištění hospitalizace             | 250 Kč/den, |
| ➤ pojištění denního odškodného        | 200 Kč/den. |

Modelace byla provedena u Pojišťovny České spořitelny. Částky byly stanoveny s lineárně klesající pojistnou částkou u některých připojištění a smlouva má trvání do šedesáti let pojistníka. Konkrétní nastavení je uvedeno v příloze č. 5.

Z měsíčního rozpočtu 1 000 Kč zůstalo zaměstnanci k dispozici 350 Kč. Tato částka bude posílána do DPS, jako příspěvek účastníka, na který získá od státu 90 Kč měsíčně, jako státní příspěvek. Spořit by bylo vhodné více, ale s přihlédnutím na významný příspěvek zaměstnavatele, lze v této situaci poměr zajištění rizik a spoření doporučit. Samozřejmě životní situace každého člověka se s přibývajícím věkem mění. Pan X. je svobodný, bezdětný, nemá žádné závazky. V případě, kdy bude žádat o úvěr, bude mít děti, je nutné rizika zajistit více. Zároveň se může změnit jeho finanční situace. Bude mít například vyšší příjmy, proto bude chtít odkládat více financí, spořit dětem. Pro tyto účely již může využít jiných produktů, ať už stavební spoření, či pravidelné investování do fondů.

## 5 Závěr

Cílem diplomové práce bylo porovnání příspěvků zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření a životní pojištění, z hlediska největšího přínosu pro zaměstnance. Byla zohledněna celková naspořená částka a možnost výběru prostředků v průběhu trvání smlouvy.

V prvních dvou kapitolách bylo cíleno na pochopení daných produktů. Pozornost byla věnována především daňovému hledisku, ale i technickým parametrům smluv.

V jednotlivých kapitolách, ať už o životním pojištění, či o doplňkovém penzijním spoření byly praktické příklady, které poukazovaly na daňové zvýhodnění těchto smluv. U příspěvků zaměstnance se jednalo o možnost snížení si základu daně o naspořené prostředky. V příkladech byla ukázána maximální daňová úspora, kterou by poplatník získal, při maximálním snížení základu daně prostřednictvím uplatnění zaplacených částek na smlouvách. U příspěvků zaměstnavatele pak bylo upozorněno na velký benefit, spočívající v úspoře prostředků při navyšování příjmů svých zaměstnanců. Jednalo se konkrétně o příklady, které porovnávaly situaci, kdy zaměstnavatel zvyšoval příjem formou zvýšení mezd, nebo formou příspěvku na životní pojištění či doplňkové penzijní spoření. Při volbě příspěvku svým zaměstnancům na produkty, namísto zvýšení hrubých mezd, došlo reálně k úspoře několika desítek tisíc. Uspořená částka se poté násobila s přibývajícím množstvím zaměstnanců.

Praktická aplikace pak spočívala v porovnání příspěvků zaměstnavatele České spořitelny svým pracovníkům. Bylo zjištěno, že z hlediska disponibilní očekávané částky je pro zaměstnance výhodnější si úložku od zaměstnavatele nechat posílat na doplňkové penzijní spoření. Tvzení je podloženo přílohami č. 3 a 4, kde jsou konkrétní modelace zmíněných situací. Je však nutné zdůraznit i výhody životního pojištění, které dokáže zajistit příjem v neočekávaných životních situacích, kdy člověk nemůže dlouhodobě vykonávat své zaměstnání. V závěru práce bylo podáno celkové doporučení, jak rozložit měsíční rozpočet zaměstnance, aby měl zajištěný jak příjem budoucí, tak i ten stávající. Doporučení bylo podloženo i přílohou č. 5, kde můžeme najít modelaci smlouvy Flexi životního pojištění.

Cíl práce byl tímto splněn. Diplomovou práci by se dalo ještě rozšířit např. o dotazníkové šetření, jak zaměstnanci České spořitelny využívají příspěvky od zaměstnavatele a doplnit o podrobnou analýzu spokojenosti zaměstnanců s odměňováním.

## Seznam použité literatury

### KNIHY

ČERVINKA, Tomáš. Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady 2015. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 176 s. ISBN 978-80-7263-931-1.

HNÁTEK, Miloslav. Daňové tipy pro společnosti s ručením omezeným[i]. Praha: Grada, 2015. 168 s. ISBN 978-80-905899-0-2.

JANDA, Josef. Zajištění na stáří. Praha: Grada Publishing, 2012. 200 s. ISBN 978-80-247-4400-1.

KOLEKTIV AUTORŮ. Daň z příjmů 2015. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 600 s. ISBN 978-80-7478-737-9.

KOLEKTIV AUTORŮ. Daňová a sociální optimalizace ve vztahu k nezaměstnanosti v České republice. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012. ISBN 978-80-248-2938-8.

KOLEKTIV AUTORŮ. Meritum Mzdy od A do Z 2015. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 584 s. ISBN 978-80-7478-718-8.

KOLEKTIV AUTORŮ. [i] MERITUM Účetnictví podnikatelů 2016[i]. 13. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 530 s. ISBN 978-80-7552-050-0.

KUBÁTOVÁ, Květa. Daňová teorie a politika. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 276 s. ISBN 978-80-7478-841-3.

PELC, Vladimír a Petr PELECH. [i] Daně z příjmů s komentářem 2015[i]. 15. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 1056 s. ISBN 978-80-7263-943-4.

PELECH, Petr. Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.

PILAŘOVÁ, Ivana. Účetní a daňové případy řešené v s. r. o. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 164 s. ISBN 978-80-7357-946-3.

PŘIB, J; VOŘÍŠEK, V. Důchodové předpisy s komentářem. 6. aktualit. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 543 s. ISBN 978-80-7263-585-6.

PŘIB, Jan. Kdy do důchodu a za kolik. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 144 s. ISBN 978-80-247-4090-4.

VOŘÍŠEK, V. Pomýšlíte na důchod?. 3. Akt. vyd. Praha: ASPI, 2007. 164 s. ISBN 978-80-7357-318-8.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2015. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 280 s. ISBN 978-80-7263-927-4.

## INTERNETOVÉ ODKAZY A ZÁKONY

Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 37/2004 Sb., o pojištění smlouvě a o změně souvisejících zákonů.

Zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů.

ALLIANZ. *Daňové výhody* [online]. ALLIANZ [28. 03. 2016]. Dostupné z: <http://www.allianz.cz/danove-vyhody/>.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Odchod do starobního důchodu* [online]. ČSSZ [07. 03. 2014]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/184/4419.html#obsah>.

Interní předpisy České spořitelny, a.s.

KOOPERATIVA. *Fondy a jejich přehled* [online]. KOOP [28. 03. 2016]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/pojisteni/pojisteni-osob/prehled-fondu>.

POJIŠŤOVNA ČESKÉ SPOŘITELNY [online]. PČS [28. 03. 2016]. Dostupné z: <https://www.pojistovnacs.cz/flexi-zivotni-pojisteni/pojistne-podminky-flexi/>.



## Seznam zkratk

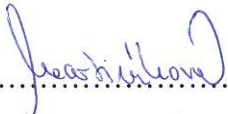
ČNB	Česká národní banka
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPS	Doplňkové penzijní spoření
DZD	Dílčí základ daně
FO	Fyzická osoba
IŽP	Investiční životní pojištění
KŽP	Kapitálové životní pojištění
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NČZD	Nezdanitelná část základu daně
PP	Penzijní připojištění
PS	Penzijní společnost
RŽP	Rizikové životní pojištění
VŽP	Variabilní životní pojištění
ZoDzP	Zákon o daních z příjmů
ŽP	Životní pojištění

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22.4.2016 .....

.....  


Bc. Monika Martináková

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 Pojišťovny a pobočky zahraničních pojišťoven poskytujících životní pojištění

Příloha č. 2 Penzijní společnosti v České republice

Příloha č. 3 Výpočet naspořené částky na doplňkovém penzijním spoření

Příloha č. 4 Modelace životního pojištění

Příloha č. 5 Modelace životního pojištění s rizikovou složkou